

WHICH
INTERVENTIONS
REALLY HAVE AN
IMPACT ON HUMAN
BEHAVIOUR?

Oude Waal 36/3, 1011 CD Amsterdam
+31 6 2171 2817 info@mpct.eu www.mpct.eu

impact^{R&D}

Janine Plaisier & Jenneke van Ditzhuijzen

Stimuleren en ontmoedigen van gedetineerden

impact^{R&D}

impact^{R&D}



Stimuleren en ontmoedigen van gedetineerden

Janine Plaisier & Jenneke van Ditzhuijzen
in samenwerking met TNO Management Consultants

Stimuleren en ontmoedigen van gedetineerden

Stimuleren en ontmoedigen van gedetineerden

Janine Plaisier & Jenneke van Ditzhuijzen
in samenwerking met TNO Management Consultants

Dit rapport is verschenen in opdracht van de sectordirectie Gevangeniswezen van de Dienst Justitiële Inrichtingen.

Auteurs: J. Plaisier & J. van Ditzhuijzen.

Uitgever: Impact R&D, www.mpct.eu

ISBN-nummer: 978-90-79262-04-5

©2009, Impact R&D, auteursrechten voorbehouden.

Inhoudsopgave

	Pagina
Samenvatting ¹	
Deel 1 Inleiding en methode	5
1 Inleiding	7
2 Methode	11
Deel 2 Kennis over stimuleren en ontmoedigen	13
3 Kennis uit wetenschappelijk onderzoek	15
4 Kennis uit de praktijk van het gevangeniswezen	25
Deel 3 De richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen	31
5 Het ontwikkelen van de richtlijn	33
6 De richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen	37
Deel 4 Randvoorwaarden voor implementatie van de richtlijn	41
7 Draagvlak	43
8 Overige randvoorwaarden	47
Gebruikte literatuur	51
Bijlagen	53
1 Het huidige beleid: 'Spoorboekje' voor langverblijvenden	55
2 Eerste concept richtlijn	61
3 Token Economy	65
4 Deelnemers interne groepsbijeenkomst	69
5 Deelnemers expertmeeting	71
6 Deelnemers 'diner pensant'	73
7 Deelnemers groepsbijeenkomst persoonsgebonden verlof en voorwaardelijke invrijheidstelling	75
8 Summary	77

Samenvatting

Doel en werkwijze

De sectordirectie Gevangeniswezen van de Dienst Justitiële Inrichtingen heeft een richtlijn nodig waarmee gedrag van gedetineerden op transparante, uniforme en consequente wijze kan worden beoordeeld. Daarbij kan positief gedrag worden beloond en zal ongewenst gedrag negatieve consequenties hebben. Impact R&D is gevraagd om deze richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen van gedrag van gedetineerden op te stellen, in samenwerking met TNO Management Consultants. De richtlijn moet bijdragen aan het vergroten van de interne veiligheid. Door het stimuleren van wenselijk gedrag zouden zich minder incidenten binnen de Penitentiële Inrichtingen (PI's) moeten voordoen. Daarnaast zou de beoordeling van gedrag van gedetineerden en registratie ervan personeel moeten ondersteunen bij het nemen van beslissingen over persoonsgebonden verlof en het geven van adviezen over voorwaardelijke invrijheidstelling, waarbij de veiligheid van de samenleving voorop staat. Het doel van de richtlijn is het stimuleren van wenselijk gedrag op de korte termijn en het voorkomen van detentieschade. De richtlijn is niet direct gericht op gedragsverandering op langere termijn (zoals uiteindelijk vermindering van recidive), maar is wel gericht op het motiveren van gedetineerden om mee te werken aan re-integratie. De richtlijn moet gebruikt kunnen worden voor volwassen gedetineerden zonder ernstige psychische of verslavingsproblematiek, ongeacht hun detentieduur.

Om de richtlijn op te stellen zijn verschillende documenten bestudeerd en is literatuuronderzoek verricht. Er bleek wel wetenschappelijke literatuur beschikbaar over de effecten van straffen en belonen op gedrag, maar nauwelijks over hoe gedrag van gedetineerden beoordeeld wordt. Vandaar dat de richtlijn vanaf het beginpunt ontwikkeld moest worden. Verschillende concepten zijn besproken met medewerkers van het gevangeniswezen, gedetineerden en externe deskundigen.

Aspecten die van belang zijn bij de ontwikkeling van de richtlijn

Bij het ontwikkelen van een richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen, blijken de volgende aspecten van belang:

1. In een systeem voor stimuleren en ontmoedigen zou met name aandacht geschonken moeten worden aan positief gedrag, terwijl negatief gedrag juist genegeerd moet worden. Belonen is namelijk in veel gevallen effectiever dan straffen, vooral op de lange termijn.

Een mix van beloningen en milde straffen (of onthouden van beloningen) is het meest effectief om gedragsverandering te bewerkstelligen.

2. Immateriële beloningen (zoals complimenten) zijn vaak effectiever dan materiële. Een *Token Economy* is geen geschikt middel omdat het machtsmisbruik in de hand kan werken.
3. Wat voor de één belonend is, is voor de ander een straf. Het is dus belangrijk om per individu 'bekrachtigers' te selecteren. In een klimaat van 'gelijke monniken, gelijke kappen' ligt dit gevoelig. Daarom wordt gepleit voor de immateriële beloning.
4. Het systeem moet niet zozeer gaan om belonen en straffen of om het heel specifiek definiëren van (negatief) gedrag. Het gaat veel meer om een positieve attitude van personeel en aandacht schenken aan positief gedrag. Het is van groot belang dat de aard van het zelfbeeld van gedetineerden positief bekrachtigd wordt.

De richtlijn: het 'omgekeerde stoplicht'

Op grond van de verkregen informatie is een richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen opgesteld. In deze richtlijn wordt onderscheid gemaakt tussen drie categorieën gedrag: goed gedrag (groen), "dit-kan-beter"-gedrag (oranje), en ongewenst gedrag (rood). Voorbeelden van goed gedrag zijn: meewerken aan re-integratie, goed sociaal functioneren en agressie voorkomen of beheersen. Dit gewenste gedrag zou men kunnen belonen met complimenten of eventueel immateriële beloningen zoals meer verlof. Voorbeelden van "dit-kan-beter"-gedrag zijn: niet meewerken aan re-integratie, niet meewerken op de afdeling en slechte hygiëne. Deze vormen van gedrag zijn weliswaar niet wenselijk, maar ook weer niet dusdanig ernstig of relevant voor de veiligheid dat ze moeten worden bestraft. Het is voor deze categorie gedrag in veel gevallen het beste om het gedrag te negeren, maar in sommige gevallen kan de gedetineerde wel door gesprekken gemotiveerd worden om zich voortaan anders te gedragen. Voorbeelden van ongewenst gedrag zijn: blijven weigeren de regels op te volgen, onttrekking, ontvluchting en agressie. Voor deze vormen van gedrag zijn gepaste straffen opgesteld in samenspraak met de deskundigen.

Uitvoering van de richtlijn

Geadviseerd wordt om te investeren in training van het personeel, inclusief de directie. Door personeel op te leiden in de wijze waarop het gedrag geobserveerd wordt kunnen valkuilen worden voorkomen en wordt uniforme beoordeling bevorderd. Daarnaast is een aantal andere zaken belangrijk, zoals supervisie van personeel, registratie van beoordelingen van gedrag door meerdere personeelsleden en structurele monitoring. Veel aandacht moet ook besteed worden aan het vergroten van het draagvlak voor het nieuwe systeem. Om het draagvlak te vergroten, en mogelijke knelpunten snel in kaart te kunnen brengen, adviseren externe deskundigen om klein te beginnen, bijvoorbeeld met een test op één afdeling.

Evaluatie

Om te kunnen vaststellen of de richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen de doelen bereikt, is het nodig om onderzoek te verrichten. Geadviseerd wordt om na een nulmeting een test op een afdeling van een PI te evalueren, en de resultaten ervan te vergelijken met een controle-

afdeling. In deze pilot zou de richtlijn als geheel worden getraind en zou een kleine evaluatie gedaan kunnen worden van één of twee typen gedrag (bijvoorbeeld hygiëne of agressie). Wanneer uit de pilot blijkt dat de richtlijn werkbaar is, kan uitgebreid worden naar meerdere gedragsdomeinen en kan het onderzoek worden uitgevoerd op meerdere afdelingen. Met de nodige aanpassingen zou het ten slotte gefaseerd kunnen worden geïmplementeerd in meerdere PI's, waarna structurele monitoring en evaluatie nodig blijft.

Deel 1 Inleiding en methode

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Inleiding

Dit rapport gaat over het stimuleren en ontmoedigen van gedrag van gedetineerden. De sectordirectie Gevangeniswezen van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) heeft Impact R&D gevraagd om in samenwerking met TNO Management Consultants een richtlijn op te stellen voor een systeem waarmee gedrag van gedetineerden op transparante, uniforme en consequente wijze kan worden beoordeeld. Daarbij kan positief gedrag worden beloond en zal ongewenst gedrag negatieve consequenties hebben. Samengevat wordt dit een richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen genoemd.

1.2 Aanleidingen

Een drietal ontwikkelingen in het gevangeniswezen gaven aanleiding tot het opstellen van dit rapport.

1. Het gevangeniswezen heeft, vanuit het programma Modernisering Gevangeniswezen, het doel gesteld een klimaat te creëren in de Penitentiaire Inrichtingen (PI's) waarin gedetineerden worden gemotiveerd om mee te werken aan hun re-integratie. Gedetineerden moeten worden benaderd als verantwoordelijke individuen, moeten zelfstandig kunnen functioneren en worden zelf verantwoordelijk gesteld voor hun detentietraject. Gedetineerden moeten gestimuleerd worden, onder andere door het geven van tussentijdse beloningen voor goed gedrag. Gedetineerden die niet bereid zijn om verantwoordelijkheid te nemen voor hun verblijf zullen hiervan consequenties ondervinden. Het doel van het klimaat is het bevorderen van de interne veiligheid, het motiveren van gedetineerden om mee te werken aan re-integratie en het voorkomen van detentieschade. Dit klimaat kan indirect bijdragen aan gedragsverandering op langere termijn (en uiteindelijk recidivevermindering) doordat gedetineerden gestimuleerd worden om deel te nemen aan programma's die gericht zijn op recidivevermindering (zoals gedragsinterventies die worden aangeboden in het kader van het programma Terugdringen Recidive). Maar recidivevermindering is geen direct doel.
2. Op 1 juli 2008 is een nieuwe wet op de voorwaardelijke invrijheidstelling (v.i.) in werking getreden. Bij de besluitvorming over het al dan niet toekennen van voorwaardelijke invrijheidstelling, moet gedrag tijdens detentie meegewogen worden. Als gedetineerden zich onvoldoende aan de regels hebben gehouden, kunnen bijzondere voorwaarden worden gesteld aan de v.i. In zwaarwegende gevallen kan de v.i. worden uitgesteld of afgesteld.

3. In 2009 wordt een nieuw systeem voor persoonsgebonden verlof ingevoerd. Om in aanmerking te komen voor persoonsgebonden verlof, moeten gedetineerden zich tijdens detentie (onder andere) aan de regels houden.

De drie aanleidingen zijn aan elkaar gerelateerd. Om een positief detentieklimaat te scheppen, om besluiten te kunnen nemen over v.i. en om besluiten te kunnen nemen over persoonsgebonden verlof, is een richtlijn nodig waarbij helder is voor personeel en gedetineerden welk gedrag wenselijk is, en welk gedrag positieve dan wel negatieve consequenties heeft. Daarom is in dit rapport nagegaan of een dergelijke richtlijn elders bestond en welke aspecten van belang zijn voor een dergelijke richtlijn.

1.3 Doelen van de richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen

De doelen van de richtlijn kunnen als volgt worden samengevat¹:

- 1 *Interne veiligheid*: De richtlijn moet bijdragen aan het vergroten van de veiligheid binnen de inrichtingen (minder incidenten, minder overplaatsingen naar zwaarder beveiligde inrichtingen).
- 2 *Externe veiligheid*: De richtlijn moet ondersteunend zijn bij het nemen van beslissingen over persoonsgebonden verlof en voorwaardelijke invrijheidstelling, waarbij de veiligheid van de samenleving voorop staat.
- 3 *Motiveren*: De richtlijn moet gedetineerden motiveren om mee te werken aan hun re-integratie (zoals het meewerken aan het opstellen en uitvoeren van een re-integratieplan).
- 4 *Beperken detentieschade*: De richtlijn moet bijdragen aan het beperken van detentieschade. Het gevangeniswezen gaat ervan uit dat zelfstandigheid van gedetineerden en de mogelijkheid om zelf initiatieven te nemen voorkomt dat een detentieklimaat van vrijblijvendheid, onverschilligheid en normloosheid ontstaat, wat kan leiden tot detentieschade.

Zoals eerder vermeld is de richtlijn gericht op gedragsverandering op korte termijn.

1.4 Voorwaarden aan een systeem voor stimuleren en ontmoedigen

Het gevangeniswezen heeft een aantal voorwaarden gesteld aan de richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen:

- de richtlijn moet transparant zijn;
- de richtlijn moet uniform kunnen worden gebruikt;
- de richtlijn moet consequent kunnen worden toegepast;
- personeel moet gedrag van gedetineerden objectief kunnen beoordelen; en
- de richtlijn moet gebruikt kunnen worden door medewerkers op (V)MBO-niveau.

Deze voorwaarden zijn geformuleerd rekening houdend met de adviezen van de Raad voor de Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (21 juli 2006²). Zo benoemt de Raad dat het risico

¹ De doelen die hier zijn genoemd werden voor de start van dit project vastgesteld, en zijn verwoord in een brief van de minister van Justitie aan de Tweede Kamer over DBM-v (25 april 2006) en de notitie "Stimuleren en ontmoedigen" (DJI, 2006). Tijdens de ontwikkeling van de richtlijn heeft het gevangeniswezen aangegeven dat deze ook breder kan worden gebruikt. De richtlijn kan in principe altijd gebruikt worden in de bejegening van gedetineerden (ongeacht het feit of zij wel of niet in aanmerking komen voor v.i. of pgv) en kan ook gebruikt worden voor besluiten over detentiefasering.

bestaat dat gedetineerden op grond van uiterlijk goed gedrag en schijnaanpassing verlof zullen verwerven. De Raad dringt aan op toetsbare criteria, rechtsgelijkheid, het voorkomen van verschraling ten opzichte van de huidige verlofmogelijkheden en deskundigheidsbevordering.

1.5 Afbakening

De richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen is bedoeld voor volwassen gedetineerden in het gevangeniswezen die geen ernstige psychische stoornissen of ernstige verslavingsproblematiek hebben. Gedetineerden die geplaatst zijn in een Penitentiair Psychiatrisch Centrum van het gevangeniswezen, en gedetineerden die in een Justitiële Jeugdinrichting of Tbs-kliniek zijn opgenomen worden in dit rapport niet geadresseerd.

1.6 Leeswijzer

In dit rapport worden wetenschappelijke inzichten en kennis van deskundigen op het gebied van belonen en bestraffen, stimuleren en ontmoedigen en gedragsbeoordeling beschreven. Tevens is een richtlijn voor het stimuleren en ontmoedigen van gedetineerden opgesteld.

Dit rapport valt uiteen in vier delen. In deel 1, Inleiding en methode, worden het doel van het rapport en de methode beschreven. In deel 2, Kennis over stimuleren en ontmoedigen, wordt weergegeven welke kennis beschikbaar is over belonen en straffen vanuit wetenschap en praktijk. Op grond van deze inzichten is vervolgens een richtlijn voor het stimuleren en ontmoedigen van gedetineerden ontwikkeld, die is opgenomen in deel 3 van dit rapport. Deel 4 gaat tenslotte in op randvoorwaarden die van belang zijn voor implementatie van de richtlijn.

Lezers die snel een overzicht willen krijgen van de belangrijkste bevindingen van het onderzoek, worden verwezen naar hoofdstuk 6, waarin de richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen van gedetineerden is opgenomen (het 'eindprodukt' van dit ontwikkelproces) en naar de samenvatting.

² De Raad heeft een advies gegeven in het kader van de eerste versie van de regeling voor persoonsgebonden verlof, binnen het kader van het programma Detentie en Behandeling op Maat voor Volwassenen.

Hoofdstuk 2

Methode

Bij het opstellen van dit rapport zijn de volgende methoden gebruikt.

Analyse van documenten en onderzoeksliteratuur

Allereerst is gezocht naar literatuur over de beoordeling van gedrag. Dit is gedaan met behulp van wetenschappelijke literatuurdatabases (PubMed, Web of Science, WODC-database etc.). Hierbij zijn de zoektermen ‘token economie’ ‘behavior analysis’, ‘behavior assessment’ gebruikt, al dan niet gecombineerd met woorden als ‘prison’, ‘rehabilitation’, ‘correctional’ en ‘forensic’. Gelijktijdig is informatie opgevraagd over bestaande huisregels en de beoordeling daarvan in PI’s (met name Detentieconcept Lelystad en speciale afdelingen als verslaafden begeleidingsafdelingen, de forensische observatie- en begeleidingsafdeling en individuele begeleidingsafdelingen) en Tbs-klinieken, alsmede opleidingsmateriaal van het opleidingsinstituut van DJI. Ook is informatie opgevraagd bij de Canadese Correctional Service en de Engelse Prison Service. Op grond van de gevonden wetenschappelijke literatuur en de informatie van de Nederlandse instellingen is een eerste conceptrapport geschreven.

Bespreking met medewerkers van het gevangeniswezen, externe deskundigen en gedetineerden

Het conceptrapport is een aantal malen besproken. Het betrof de volgende bijeenkomsten:

- 1 Een groepsbijeenkomst met een vertegenwoordiging van penitentiair inrichtingswerkers (PIW-ers), inrichtingspsychologen en -directeuren, medewerkers van het hoofdkantoor DJI en het opleidingsinstituut DJI (6 november 2006; zie bijlage 4).
- 2 Een expertmeeting met medewerkers van het gevangeniswezen en een aantal externe deskundigen (6 februari 2007; zie bijlage 5).
- 3 Een groepsbijeenkomst met medewerkers van het gevangeniswezen tijdens een ‘diner pensant’ (18 juni 2007; zie bijlage 6).
- 4 Het overleg van de sectordirectie gevangeniswezen met de algemeen directeuren van de PI’s (de GW-Raad) (4 juli 2007).
- 5 Een groepsbijeenkomst met medewerkers van het gevangeniswezen, de reclassering, het ministerie van Justitie en het openbaar ministerie die betrokken waren bij persoonsgebonden verlof en v.i. (18 december 2007; zie bijlage 7).
- 6 Interviews met zes gedetineerden in een Beperkt Beveiligde Inrichting in PI Westling (8 mei 2008).

- 7 Het overleg van de sectordirectie gevangeniswezen met de algemeen directeuren van de PI's (18 juni 2008).
- 8 Bijeenkomsten met alle managementteams van de penitentiaire inrichtingen (21, 26, 28 augustus, en 15, 22, 23 en 30 september 2008).

Bij het overleg met medewerkers van het gevangeniswezen is getracht een brede selectie van functionarissen te spreken. De externe deskundigen zijn geselecteerd op grond van hun wetenschappelijke kennis over beïnvloeding en beoordeling van menselijk gedrag. Met gedetineerden is een klein en niet-representatief aantal interviews gehouden in één Penitentiaire Inrichting. Dit werd gedaan om een eerste indruk te krijgen; de bevindingen moeten dan ook voorzichtig worden geïnterpreteerd.

De reacties van de betrokkenen zijn verwerkt in het voorliggende rapport.

*Deel 2 Kennis over stimuleren en
ontmoedigen*

Hoofdstuk 3

Kennis uit wetenschappelijk onderzoek

3.1 Inleiding

Op welke wijze kan gedrag het beste gestimuleerd en ontmoedigd worden? Welk effect hebben beloningen en straffen over het algemeen³? In dit hoofdstuk wordt kennis daarover uit wetenschappelijk onderzoek samengevat.

3.2 Belonen en straffen

Belangrijke inzichten in het belonen en straffen komen voort uit het werk van Skinner (1938, in: Anderson, 1995). Het idee dat mensen plezier zoeken en pijn vermijden, staat aan de basis van zijn theorie over 'reinforcement learning'. Skinner liet zien dat gedrag dat beloond wordt, daarna meer vertoond wordt. Gedrag dat bestraft wordt, wordt minder vertoond. Dit kan gebeuren op verschillende manieren.

1. Belonen (positieve bekrachtiging): Wanneer een beloning wordt gekoppeld aan gewenst gedrag, bijvoorbeeld een 'heitje voor een karweitje', of 'meer sporten bij actieve deelname aan het dagprogramma'. De beloning zou in principe de bereidheid tot het uitvoeren van het gedrag moeten bevorderen.
2. Een beloning intrekken (omissie training): Wanneer een beloning wordt ingetrokken of gestopt na ongewenst gedrag, bijvoorbeeld 'als je gaat roken, krijg je geen rijbewijs voor je 18e verjaardag!' of 'als je niet meewerkt aan re-integratie, krijg je geen verlof meer'.
3. Bestrafen: Wanneer een negatief gevolg gekoppeld wordt aan gedrag: 'als je een snoepje pikt, krijg je een tik' of 'als je probeert te ontvluchten, krijg je 14 dagen strafcel'⁴.
4. Een straf weghalen (negatieve bekrachtiging): Hierbij wordt een negatieve prikkel verwijderd nadat het gewenste gedrag uitgevoerd wordt. Bijvoorbeeld: 'als je niet meer agressief bent, mag je uit de strafcel'⁵.

³ Ten behoeve van de leesbaarheid worden de termen 'stimuleren en ontmoedigen' en 'belonen en straffen' door elkaar gebruikt. Ook worden (Engelse) vaktermen zo veel mogelijk vermeden.

⁴ Een strafcel is een kale cel met alleen een matras en een zitblok waar een gedetineerde ca. 23 uur per dag doorbrengt. Een dergelijke cel is vergelijkbaar met een isoleercel in een psychiatrisch ziekenhuis.

⁵ Negatieve bekrachtiging kan op twee manieren: men vertoont gedrag om een eind te maken aan de onaangename prikkel (bijvoorbeeld: goed gedrag om uit de strafcel te komen) of: men vertoont gedrag om een prikkel te vermijden (goed gedrag om te voorkomen dat men in de strafcel terechtkomt).

In de literatuur over het handhaven van wetten en regelgeving (Van der Pligt, Koomen en Van Harreveld, 2007) wordt onderscheid gemaakt tussen twee vormen van het handhaven van regels:

1. 'Aansturen en controleren' (command and control). Dit is gericht op vrees voor de negatieve gevolgen van het overtreden van de regels. Hierbij ligt de nadruk in het geval van PIW-ers op sanctioneren en controleren. Deze 'instrumentele' methode is voor de gedetineerde gericht op prikkels van buitenaf ('extrinsieke' prikkels), zoals straffen, consequenties en eventueel beloningen.
2. 'Naleven' (compliance): Dit is gericht op het overtuigen van mensen van de legitimiteit van de regels, hierbij ligt de nadruk op preventie en gedragsverandering. Deze 'normatieve' methode is gericht op 'het gevoel van binnenuit' ('intrinsieke' prikkels): mensen gaan het zelf belangrijk vinden om de normen en waarden na te leven.

Beide vormen kunnen tegelijk gebruikt worden.

3.3 Effecten van straffen

Wanneer een gevangenisregime met straffen slechts bedoeld is om negatief gedrag op de afdeling te verminderen, is het zaak om het strafstelsel zo helder en inzichtelijk mogelijk te maken. Wanneer men het negatieve gedrag echter ook op lange termijn (tot na de detentie, in de samenleving) wil beïnvloeden, dient men rekening te houden met de beperkte 'houdbaarheid' van de aangeleerde associaties tussen gedrag en de consequenties.

Direct straffen heeft over het algemeen het meeste effect. Soms is een enkele negatieve ervaring of straf voldoende om het gedrag voorgoed af te leren, denk bijvoorbeeld aan een kind dat zich brandt aan een oven. Op de korte termijn is straffen veel effectiever dan belonen; de beleving van een negatieve gebeurtenis is intenser dan die van een positieve gebeurtenis. Het uitblijven van negatieve consequenties of straffen kan het ongewenste gedrag zelfs doen toenemen. Soms is het echter niet mogelijk om direct te straffen, bijvoorbeeld wanneer een kind onopgemerkt steelt uit moeders portemonnee.

Op de lange termijn is straffen alléén niet effectief. In een systeem waarbij alleen gestraft wordt en niet beloond, zal meer berekenend gedrag, misleiding, wantrouwen en weerstand voorkomen. Azrin en Holz (1966, in: Anderson, 1995) vonden dat straf kan leiden tot een algemeen onderdrukken van alle gedrag, goed of slecht; dat straf boosheid en angst in de hand werkt en mensen kan motiveren om te liegen om de straf te vermijden. Een ander nadeel van een systeem waarbij alleen bestraft wordt en niet beloond, is de beperkte generaliseerbaarheid van het aangeleerde. Wanneer de controle op het gedrag verdwijnt en de straf uitblijft, is de kans groot dat het ongewenste gedrag terugkeert, omdat de van origine belonende waarde vrijwel nooit helemaal is uitgedoofd. Mensen die wel eens gestopt zijn met roken zullen dit waarschijnlijk herkennen. Volledige uitdoving van ongewenst gedrag (bijvoorbeeld delinquent gedrag) kan niet bereikt worden door enkel straffen; er zal tegelijkertijd dus ook alternatief 'positief' gedrag moeten worden aangeleerd. Hiervoor zijn de principes van beloning meer geschikt.

Uit de review van Kazdin (Kazdin, 2001, in: Van der Pligt et al., 2007) blijkt ook dat straffen op korte termijn tot aanpassing kan leiden, maar op lange termijn niet leidt tot volledige *extinctie* of ‘uitdoving’ van het ongewenste gedrag. Bovendien kan negatief gedrag juist versterkt worden wanneer dit consequent beantwoord wordt en positief gedrag niet.

Mook (1996) noemt in dit verband de analyse van Ayllon en Michael (1959), waarbij verpleegsters van een psychiatrisch ziekenhuis consequent ongewenst gedrag van patiënten bleken te bekrachtigen. Wanneer een patiënt ongewenst het kantoor binnenkwam, werd deze aan de hand naar buiten geleid. Dit gedrag kwam erg veel voor. Toen de verpleegsters begonnen dit ongewenste gedrag te negeren, verminderde het aantal ‘kantoorinvallen’ enorm.

Een aantal factoren is van invloed op de effectiviteit van straffen (Anderson, 1995; Van der Pligt et al., 2007):

1. *De tijd tussen het ongewenste gedrag en de straf.* Over het algemeen geldt dat hoe korter deze periode, hoe beter het gedrag afgeleerd wordt. Dit is echter geen regel die men koste wat het kost dient aan te houden, want ook straffen die op een later tijdstip worden uitgevoerd kunnen effect sorteren. Het is vaak niet mogelijk om direct te straffen.
2. *De intensiteit of zwaarte van de straf.* Hoe zwaarder de straf, hoe sneller het gedrag uitblijft. Maar: de strafintensiteit moet ‘passen’ bij de ernst van het ongewenste gedrag en dus niet te zwaar zijn. Op lange termijn kunnen (te) zware straffen namelijk negatieve gevolgen hebben. Wanneer de straffen als onrechtvaardig of buitensporig worden ervaren, zullen straffen eerder averechts werken. Te zware straffen kunnen ernstige neveneffecten hebben, zoals vermijdingsgedrag, ontkenning en conflictescalatie. Wanneer mensen te maken krijgen met extreem negatieve gevolgen van bepaald gedrag, kan de angst en de spanning die daardoor wordt opgewekt, ervoor zorgen dat de relevante informatie juist minder goed verwerkt wordt. Dit leidt tot sneller vergeten (Jepson & Chaiken, 1990, in: Van der Pligt et al., 2007). En afschrikking kan ook contraproductieve effecten opleveren, zoals tegenmaatregelen en pogingen om de handhaver te misleiden (Sherman, 1990, in: Van der Pligt et al., 2007). Relatief milde straffen blijken ook effect te sorteren, dat bovendien op langere termijn gehandhaafd blijft (Holz, Azrin en Ayllon, 1963). Het verzwaren van de straf bij herhaling kan het gewenste effect tegengaan. Wanneer men begint met een milde straf en deze vervolgens gradueel in intensiteit doet toenemen, raakt de gestrafte namelijk minder gevoelig voor de straf. De uiteindelijke ‘zwaarste’ straf is dan minder effectief dan wanneer deze direct gegeven wordt (Miller, 1960, in: Anderson: 1995).
3. *De consistentie van de bestraffing.* Hoe consistent de bestraffing, hoe sneller het gedrag wordt afgeleerd. Wanneer de kans op straf gering is, zal de zwaarte van de straf van sterk verminderde invloed zijn. Het is daarom zaak het ongewenste gedrag met hoge frequentie (lieftst altijd) consequent te bestraffen (Kazdin, 1982).
4. *Variatie in het strafaanbod.* Hoe gevarieerder het strafaanbod, hoe beter. Dit lijkt in tegenstelling met het voorgaande, waarbij consequentie en uniformiteit wordt geadviseerd. Er moet wel consequent gestraft worden, maar hoe meer vormen van

negatieve consequenties geassocieerd worden met bepaald gedrag, des te duurzamer het effect en des te groter de kans op generalisatie van het aangeleerde naar andere domeinen van gedrag (Kazdin, 2001, in: Van der Pligt et al., 2007).

5. *Aanbieden van alternatieven.* De effectiviteit van bestraffen neemt significant toe wanneer tegelijkertijd alternatieven beschikbaar zijn die beloond worden. Bijvoorbeeld: roken in bepaalde ruimtes wordt bestraft, maar in andere ruimtes is roken wel toegestaan. In dat geval zal het bestraffen van roken op de plaatsen waar het niet mag, effectiever zijn dan wanneer er nergens gelegenheid is om te roken. Als er geen alternatief geboden wordt, kan dat leiden tot 'aangeleerde hulpeloosheid' (Seligman, 1972, in: Anderson, 1995): het gevoel dat men niets kan doen om te ontkomen aan de straf. Dit kan zelfs ernstige gezondheidsconsequenties hebben. In het geval van agressie, is het belangrijk om te weten dat veel ongewenst gedrag voorkómen kan worden door het vroegtijdig aanbieden van alternatieven, waardoor men helemaal niet meer hoeft te straffen, omdat men de agressie zo op een positieve manier kan uiten. In verschillende agressiehanteringstrainingen voor personeel (onder andere in Tbs-klinieken) komt dit aan de orde⁶.

3.4 Effecten van belonen

Uit de vorige paragraaf is gebleken dat uitsluitend straffen geen effectieve strategie is wanneer men gedrag wil beïnvloeden op de langere termijn. Dezelfde factoren die de effectiviteit van straffen beïnvloeden, zijn (vaak, maar niet altijd op dezelfde wijze) van invloed op de resultaten van belonen:

1. *De tijd tussen gewenst gedrag en de beloning.* Deze moet het liefst kort zijn.
2. *De intensiteit van de beloning.* Hoe hoger hoe effectiever – maar de beloningen hoeven ook niet buitensporig hoog te zijn om effectief te zijn. Hele kleine beloningen kunnen ook effectief zijn als de frequentie hoog is.
3. *De consistentie van de beloning* (minder belangrijk dan de consistentie van straf). Een hoge frequentie van beloning is goed, een continue beloning werkt eerder averechts (verlies van de belonende waarde).
4. *Variatie in het beloningsaanbod.* Beloningen verliezen hun aangename kwaliteit sneller dan straffen hun onaangename; het principe van gewenning.
5. *De aard van de beloning.* Deze moet passen bij de persoon en de situatie. Een compliment kan soms belonender zijn dan iets materieels. In het algemeen werken complimenten goed voor de meeste mensen. Er is geen onderzoek gevonden waaruit blijkt dat dit voor bepaalde mensen niet zou werken.

⁶ Zie o.a. <http://www.leren.nl/cursus/sociale-vaardigheden/agressie/>, www.leo.nl voor de RADAR methode van Controle en Fysieke Beheersing.

In een experiment van Miller et al. (1973) werd een klas beloond met complimenten wanneer leerlingen goed opruimden. In een andere klas gebeurde dit niet. De klas die beloond werd, ruimde significant beter op, ook nadat gestopt was met complimenteren. In een ander experiment werden niet-materiële privileges gegeven aan kinderen die niet verzuimden, zoals cursussen en uitzicht op banen. Het bleek dat die kinderen meer grip kregen op hun leven. De ‘illusie van controle’ op de toekomst wierp vruchten af⁷.

Wat als belonend ervaren wordt, kan flink verschillen tussen individuen. Het is daarom van belang om per individu te bekijken welke bekrachtigers of beloningen worden ingezet om gewenst gedrag te bestendigen (of de persoon zelf te vragen wat hij of zij liever als beloning zou krijgen). Lecomte, Liberman en Wallace (2000) gingen na welke belonende waarde de patiënten toekenden aan verschillende dingen, personen, activiteiten of omgevingen. Hieruit bleek dat goed gedefinieerde en vervolgens toegepaste beloningen leidden tot een verbetering van de vaardigheden van patiënten, dat zij hun doelen eerder bereikten en dat hun geloof in hun capaciteiten om taken succesvol uit te kunnen voeren toenam.

Volgens Goodness en Renfro (2002) was het personeel in de door hen onderzochte zwaarbewaakte forensische instelling voortdurend bezig met het spreekwoordelijke ‘blussen van brandjes’, hetgeen veel vergde van het personeel en juist leidde tot bekrachtiging van negatief gedrag bij de patiënten. Na implementatie van een zogenaamd ‘Social Learning Diagnostic Program’, waarbij een grote rol was weggelegd voor positieve bekrachtiging door beloning, bleek onder andere het aantal incidenten drastisch verminderd.

3.5 De nadelen van een systeem van belonen en bestraffen

Aan een systeem dat zwaar leunt op belonen en bestraffen, kleven ook nadelen. Wanneer men voortdurend gericht is op wat de kosten of baten zullen zijn van een handeling, wordt de intrinsieke waarde van een handeling minder, de externe beloning ‘verpest’ als het ware de inherente belonende waarde.

Een bekend experiment (Lepper, Greene en Nisbett, 1973, in: Mook, 1996) toonde aan dat kinderen die beloningen kregen voor het maken van tekeningen, stopten met tekenen toen de beloningen wegvielen. Ook op lange termijn hielden deze kinderen zich minder bezig met tekenen dan kinderen die nooit een beloning hadden ontvangen. De intrinsieke waarde van het tekenen, de bevrediging van de activiteit zelf, kon de kinderen niet langer motiveren.

Positief gewaardeerd gedrag wordt belonend vanwege de beloning, en niet altijd vanwege een aanvaarding van het positieve karakter van het gedrag zelf. Op deze manier zal men eerder berekenend gaan handelen en sterk gericht raken op het systeem van regels. Om dit te

⁷ Uiteraard moeten de beloofde beloningen daadwerkelijk gegeven worden. Het heeft weinig zin (en kan zelfs averechts werken) om een beloning te beloven die niet waargemaakt kan worden, zoals een gedetineerde beloven dat hij of zij een baan zal krijgen als hij meewerkt aan een bepaald werktraject. Wel kan gezegd worden dat hij zijn kans op het krijgen van een baan vergroot door mee te werken.

voorkomen, is het van belang om niet alleen op instrumentele wijze een kosten-baten systeem in te voeren, maar ook een normatieve werkwijze niet te schuwen waarbij de gedetineerde overtuigd kan raken van gewenst gedrag. Generalisatie van gedrag naar andere domeinen dan wel andere situaties ('buiten') bereikt men pas wanneer de gedetineerden werkelijk 'veranderd' zijn in termen van welk gedrag voor hen belonend is. Sommige zaken zijn echter zo intrinsiek belonend voor mensen, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van verslaving, dat men daar nauwelijks verandering in kan brengen met bekrachtiging of bestraffing. De zucht naar het 'ongewenste' gedrag is dusdanig groot, dat men alle negatieve gevolgen op de koop toe neemt⁸.

In het buitenland, met name in de Verenigde Staten, is tamelijk veel gebruik gemaakt van een systeem voor stimuleren en ontmoedigen van gedrag dat *Token Economy* wordt genoemd. De *Token Economy* is een manier om met het geven of onthouden van beloningen gewenst gedrag te stimuleren en ongewenst gedrag te ontmoedigen. Het systeem is vooral tot de jaren zeventig, tachtig van de vorige eeuw, veel gebruikt in gevangenissen en psychiatrische inrichtingen. Ayllon en Azrin (1968, in: Kazdin, 1982) introduceerden het begrip *Token Economy* voor het door hen ontwikkelde programma voor psychiatrisch patiënten. De belangrijkste beloning wordt in dit systeem gevormd door *tokens*. De fysieke vorm van de *tokens* is onbelangrijk: het kunnen plastic schijfjes zijn, kaartjes, monopoly-geld, een schema waarbij de *tokens* worden weergegeven op papier door sterren, smileys, turfstreepjes of wat dan ook. De belangrijkste voorwaarde is dat deze *tokens* systematisch worden gekoppeld aan beloningen of waardevolle zaken die men kan 'kopen' met de *tokens*. De *tokens* krijgen zo een symbolische waarde, op dezelfde wijze als gewone valuta. Voorwaarde voor *Token Economies* zijn dat a) het wordt gebruikt in een residentiële setting, zoals een gevangenis, b) het systeem overall binnen de instelling gebruikt wordt en c) het gebruikt kan worden als een groepsprogramma, omdat het niet uitvoerbaar is om teveel verschillende individuele schema's te hebben (iedereen moet dus evenveel tokens krijgen voor goed gedrag). Er zijn een aantal voordelen aan een *Token Economy*, maar er kleven meer nadelen aan een dergelijk systeem (zie ook bijlage 3). Als het niet goed wordt uitgevoerd, kan een *Token Economy* leiden tot machtsmisbruik en juist averechts werken. Dit is een belangrijke reden waarom de *Token Economy* uit zwang geraakt is. Aanvankelijk werd ook gedacht dat alleen *tokens* konden leiden tot langdurige gedragsverandering, terwijl men naderhand concludeerde dat daarvoor intensieve gedragstrainingen nodig zijn (zie bijvoorbeeld Andrews & Bonta, 1996; Poort & Eppink, in druk).

3.6 Autoritaire houding

Het is een misvatting dat het handhaven van hiërarchie zou samengaan met een autoritaire houding. Lange (2006) benadrukt dat de manier waarop regels voor gedrag in gezinnen worden vastgesteld, juist niet autoritair moet zijn. Ouders moeten het tegendeel van autoritair optreden beogen door de volgende principes: uitleg geven, respect betonen, voorkomen dat het kind gezichtsverlies lijdt, niet alles tegelijk, onderhandelen, eigen gedrag ook laten

⁸ Zoals vermeld is dit rapport niet gericht op gedetineerden met ernstige verslavingsproblematiek.

beoordelen en geen ‘strijd’ aangaan die je niet kunt winnen. Ook geeft Lange een aantal aanwijzingen voor het creëren van een positief klimaat: letten op positieve gedragingen, stimuleren dat kinderen zich uiten zonder aan ze te ‘trekken’, geven van complimenten, vertrouwen uitspreken, loyaliteit uitstralen, problemen niet groter maken dan ze zijn, stimuleren van activiteiten en geven van verantwoordelijkheid, zelf model staan. Deze instructies kunnen niet één-op-één overgenomen worden in een gevangenis met volwassenen, maar voor een groot deel wel. Ze stroken ook met de hypothese van het gevangeniswezen dat detentieschade voorkomen kan worden door het stimuleren van zelfstandigheid en het kunnen nemen van initiatieven.

3.7 Belangrijk: de aard van het zelfbeeld positief bekrachtigen

De geconsulteerde externe deskundigen gaven aan dat een systeem niet zozeer moet gaan om belonen en straffen of om het heel specifiek definiëren van (negatief) gedrag. Het gaat veel meer om een positieve attitude van personeel, aandacht schenken aan positief gedrag en het bijstellen van het zelfbeeld. Wat de deskundigen zeer belangrijk vinden, is dat de aard van het zelfbeeld van gedetineerden positief bekrachtigd wordt. Positieve zelfwaardering blijkt van grote invloed op gedrag. Uit onderzoek blijkt dat hoe meer positieve zelfwaardering mensen hebben, hoe minder overtredingen zij maken (Van der Pligt et al., 2007)⁹. Ook blijkt dat daders die het meeste zelfvertrouwen en optimisme hadden over ophouden met crimineel gedrag, succesvoller waren dan daders die fatalistisch waren (Burnett, 1992, in: McNeill, 2008). Immateriële beloningen werken goed bij het versterken van het zelfbeeld. Door bijvoorbeeld complimenten te geven en daardoor het zelfbeeld te veranderen ontstaat een situatie waarin mensen makkelijker hun gedrag leren te veranderen. Het werkt beter om tegen een leugenaar te zeggen: ‘ik geloof jou, jij bent geen leugenaar’, dan: ‘je liegt’. Ook al liegt hij op dat moment, het uitspreken van vertrouwen in de eerlijkheid van de gedetineerde zal er eerder toe leiden dat hij (of zij) eerlijk zal zijn, dan wanneer hij hoort dat hij toch een leugenaar is. Alles wat negatief is voor het zelfbeeld, moet ontmoedigd worden. Alles wat positief is voor het zelfbeeld, moet worden gestimuleerd.

3.8 Effecten van straffen en belonen op gedetineerden van allochtone afkomst

Hoewel uit onderzoek blijkt dat belonen van goed gedrag tot meer gedragsverandering leidt, kwam uit de besprekingen met medewerkers van DJI de vraag naar voren of dit voor gedetineerden van allochtone afkomst ook zou gelden. Uit het literatuuronderzoek is niet gebleken dat het effect van straffen en belonen cultuurafhankelijk zou zijn. Vervolgens is aanvullend literatuuronderzoek verricht¹⁰ naar cultuurverschillen in verschillende emoties, zoals schaamte en schuldgevoel. Uit de literatuur blijkt dat er een cultuurverschil is tussen culturen waarin trots een belangrijke waarde is (zogenaamde “honour” culturen of

⁹ Hiermee wordt niet bedoeld dat criminele attitudes van een gedetineerde moeten worden bevestigd, maar dat een positief zelfbeeld wordt bevorderd door benadrukking van (door de maatschappij gewaardeerde) vaardigheden of persoonlijkheidskenmerken.

¹⁰ Door middel van zoektermen als ‘belonen, straffen’ in combinatie met ‘allochtoon, Marokkaans/Marokko, Antilliaans/Antillen, etniciteit, schaamte en respect’ is gezocht naar recente relevante literatuur.

eerculturen, in landen als Spanje, Italië, Marokko, Turkije en de Nederlandse Antillen) en individualistische culturen zoals Nederland (Bierbrauer, 1992; Rodriguez Mosquera, Manstead en Fischer, 2002; Rodriguez Mosquera, Fischer, Manstead en Zaalberg, 2008). Uit onderzoek van bijvoorbeeld Rodriguez Mosquera et al. (2008) blijkt dat mensen uit beide culturen een even sterk gevoel van boosheid en schaamte ervaren wanneer zij beledigd worden. Zij reageren echter anders op de emoties. Zowel mensen uit individualistische culturen als mensen uit de honour culturen reageren met een verbale aanval als ze boos zijn, om de ander te straffen, maar alleen mensen uit eerculturen reageren met verbale afkeuring als ze zich schamen. Op die manier kunnen zij hun sociale imago beschermen en hooghouden. Mensen uit individualistische culturen trekken zich juist terug wanneer zij zich schamen.

Hoewel uit de literatuur dus blijkt dat er wellicht een cultuurverschil is in hoe mensen reageren op bepaalde emoties, en dat het hoog houden van het sociale imago wellicht belangrijker is voor mensen uit eerculturen, kan hieruit *niet* geconcludeerd worden dat streng zijn een positief effect zal hebben op de gedragsverandering van mensen uit eerculturen. Het onderzoek van Rodriguez Masquera et al. (2008) laat wellicht juist het tegenovergestelde zien. Wanneer gedetineerden uit eerculturen gestraft worden door gevangenismedewerkers, en de straf leidt tot woede of schaamte, zullen zij zich volgens dit onderzoek juist gaan verdedigen. Straffen en strengheid zullen hierdoor geen positief effect maar wellicht juist een negatief effect op hun gedragsverandering hebben.

Er zijn dus geen wetenschappelijke aanwijzingen dat het bestraffen van ongewenst gedrag en strengheid beter zou zijn dan belonen voor gedetineerden uit eerculturen. De reden dat er wordt gedacht dat dit wel het geval is, ligt wellicht in het verlengde van het gevonden cultuurverschil. Omdat mensen uit eerculturen anders reageren op bepaalde emoties dan mensen uit westerse culturen, kan het zo zijn dat gevangenismedewerkers het gedrag van allochtone gedetineerden onjuist interpreteren. Zij zijn bijvoorbeeld gewend dat mensen die zich schamen zich gaan terugtrekken. Wanneer een allochtone gedetineerde gestraft wordt en vervolgens zichzelf gaat verdedigen, kan de gevangenismedewerker denken dat de gedetineerde alleen maar boosheid voelt, ten slotte is dat de verwachte reactie op boosheid voor die gevangenismedewerker. Een oplossing hiervoor zou gezocht kunnen worden in het bekend maken van de gevangenismedewerkers met de cultuurverschillen.

3.9 Samenvatting

1. Een systeem voor stimuleren en ontmoedigen zou meer gericht moeten worden op het versterken van het zelfbeeld van gedetineerden, door met name aandacht te schenken aan positief gedrag, en het negeren van negatief gedrag.
2. Belonen is doorgaans effectiever dan straffen, want daarmee wordt meer generalisatie van gewenst gedrag bereikt (langere termijn-effecten).
3. Belonen met immateriële zaken, zoals complimenten, ‘werkt’.
4. Belonen werkt bij gedetineerden uit alle culturen. Er zijn geen culturele verschillen in reacties op beloningen gevonden in de literatuur. Wel kunnen mensen uit eerculturen anders reageren op straf of beledigingen. Zij gaan zich eerder verdedigen als ze zich

schamen, terwijl mensen uit individualistische culturen zoals Nederlanders zich terugtrekken.

5. Individuele werkzaamheid is van belang, want wat voor de één belonend is, is voor de ander een straf. Maar, individuele werkzaamheid is nu juist een fundamenteel gevoelig punt: dit kan niet in een klimaat van 'gelijke monniken, gelijke kappen'. Daarom wordt gepleit voor de immateriële beloning¹¹.
6. Voorkomen is beter dan genezen: preventie van ongewenst gedrag door goede observatie en op tijd aanbieden van alternatieven is beter dan het gedrag te laten escaleren en daarna een straf te geven.
7. Een mix van beloningen en milde straffen is het meest effectief om gedragsverandering te bewerkstelligen.
8. De beloning of straf moet consistent zijn (de pakkans is over het algemeen een betere voorspeller van gedrag dan de hoogte van de boete).
9. Negeren van ongewenst gedrag werkt (zeker op lange termijn) vele malen krachtiger dan bestraffen. Dit heeft alles te maken met de aandacht die geschonken wordt aan gedrag. Eigenlijk moet alleen aandacht besteed worden aan dat gedrag dat van significante invloed is op het klimaat binnen de gevangenis en later daarbuiten.
10. Straffen alleen leidt niet tot verlies van belonende waarde van ongewenst gedrag; straffen zonder het bieden van alternatief (gewenst) gedrag kan zelfs contraproductief zijn.
11. De intrinsieke belonende/bestrafende waarde van gedrag moet niet uit het oog verloren worden, focus niet op het 'systeem' en blijf in gesprek over gewenst en ongewenst gedrag.

¹¹ In dit rapport wordt een individuele benadering voorgesteld. Dat laat onverlet dat incidenteel ook groepen gedetineerden beloond kunnen worden, bijvoorbeeld met een film voor een hele afdeling. Het structureel belonen van groepen wordt niet voorgesteld omdat individuele beslissingen moeten worden genomen over v.i. of persoonsgebonden verlof. Bovendien is het niet ondenkbaar dat groepsbeloningen ongewenste groepsprocessen en negatieve neveneffecten met zich mee kunnen brengen.

Hoofdstuk 4

Kennis uit de praktijk

van het gevangeniswezen

4.1 Wat is bekend over stimuleren en ontmoedigen in gevangeniswezen?

In het vorige hoofdstuk werden resultaten uit wetenschappelijk onderzoek over belonen en bestraffen beschreven. Duidelijk werd dat het belangrijk is om vooral aandacht te schenken aan positief gedrag en een positief zelfbeeld. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op ervaringen met belonen en straffen in de praktijk van het gevangeniswezen. Eerst wordt ingegaan op informatie die is verkregen van DJI en daarna op informatie over buitenlandse gevangeniswezen.

4.2 Stimuleren en ontmoedigen in Nederlandse gevangeniswezen

Informatie is opgevraagd over systemen voor belonen en straffen en de beoordeling van gedrag binnen het gevangeniswezen, de Tbs-klinieken en het Opleidingsinstituut DJI. De volgende informatie is verkregen.

Wet, huisregels en spoorboekje PI's

In de Penitentiaire beginselenwet (artikel 51) is opgenomen welke disciplinaire straffen een directeur kan opleggen en voor welke duur. Deze wettelijke bepaling is nader uitgewerkt in de Regeling model huisregels penitentiaire inrichtingen. Daarin is ook bepaald dat een disciplinaire straf geheel of ten dele voorwaardelijk kan worden opgelegd. Ten tijde van het opstellen van dit rapport was het wettelijk kader nader uitgewerkt in het 'Spoorboekje' van DJI (Spoorboekje voor disciplinaire straffen en maatregelen voor preventieven, kortverblijvenden en langverblijvenden, concept mei 2006). Het spoorboekje is vrij globaal: er wordt bijvoorbeeld gesproken over 'geweld', maar niet over wat daaronder verstaan wordt. De inrichtingsdirecteuren zijn vrij om binnen dit kader nadere straffen te bepalen voor hun inrichting. De straffen zijn tamelijk specifiek benoemd. Bijvoorbeeld: weigering urinecontrole: 5 dagen strafcel + verlies avondprogramma; schelden: 3 tot 7 dagen afzondering op cel + overwegen verlies avondprogramma. Ter illustratie is het spoorboekje voor langverblijvenden opgenomen in bijlage 1.

Detentieconcept Lelystad

Binnen het Detentieconcept in PI Lelystad (DCL) worden gedetineerden die minder dan vier maanden in de PI verblijven, wekelijks beloond als ze niet negatief in beeld zijn geweest¹². Er wordt gewerkt met een digitaal systeem met verschillende kleuren kaarten¹³. Een gele kaart wordt uitgedeeld als waarschuwing bij verbale agressie, verstoring van de orde, schade en het niet opvolgen van orders. Deze kaart heeft geen direct gevolg voor de gedetineerde, maar wanneer de gedetineerde twee gele kaarten heeft, krijgt hij een oranje kaart. Bij een oranje kaart wordt de wekelijkse beloning ingetrokken en er wordt melding gemaakt. Voor een oranje kaart gelden dezelfde criteria als voor een gele, maar het personeel maakt hierbij de inschatting dat de aanleiding te zwaar is voor een rapport en te licht voor een waarschuwing. Verder is er nog een criterium aan toegevoegd: het niet volgen van het verplichte dagprogramma. Een rode kaart is aanleiding voor rapport. Uiteraard wordt hierbij de beloning ingetrokken en wordt een strafmaat bepaald door de unitdirecteur. Een rode kaart wordt uitgedeeld bij alle bovengenoemde criteria, met de toevoeging van fysieke agressie, positieve urinecontrole en bezit van contrabande. De wekelijkse beloning wordt gegeven wanneer men geen oranje of rode kaart ontvangen heeft. De beloning bestaat uit een 'kraskaart' (waarmee gebeld kan worden of een pakje shag gekocht kan worden), een extra uur bezoek, of een bedwisseling. Bij uitzonderlijk goed gedrag krijgt men een groene kaart en wordt een extra bonus uitgedeeld (niet te verwarren met de wekelijkse bonus) in de vorm van een kraskaart. Dit goede gedrag wordt gedefinieerd als: sociaal hulpvaardig gedrag; informatieverstrekking ter bevordering van orde, rust en veiligheid; en het uitvoeren van extra taken. Verder krijgen gedetineerden ook nog een blauwe kaart bij een negatieve urinecontrole. Dit is alleen voor de registratie. Het systeem doet denken aan de *Token Economy* die in het vorige hoofdstuk beschreven werd. Uit een evaluatie in 2006 bleek dat niet duidelijk was welk gedrag beloond of bestraft zou moeten worden (Post, Stolz & Miedema, 2007). Uit een volgende evaluatie (Jongebreur, Abraham & Nauta, 2008) bleek dat dat inmiddels voor PIW-ers helder was, maar nog niet voor gedetineerden. In deze evaluatie werd niet onderzocht of het systeem daadwerkelijk leidde tot ander gedrag.

PI Esserheem

PI Esserheem heeft in 1998 laten onderzoeken op welke wijze het negatieve sanctiebeleid waar destijds sprake van was, kon worden omgezet in een preventiebeleid (Haasken, 1998). In het rapport daarover wordt aangegeven dat incidenten onder andere voorkomen kunnen worden door het geven van beloningen en het bijhouden van een puntensysteem. Het rapport was bedoeld om het denken over het sanctiebeleid en preventief beleid op gang te brengen. Het bevat geen uitwerking van een systeem om het gedrag van gedetineerden te beoordelen.

¹² Dit detentieconcept wordt toegepast op 150 gedetineerden binnen de (veel grotere) PI in Lelystad.

¹³ Deze informatie is afkomstig uit de oorspronkelijke documenten; wellicht zijn naderhand wijzigingen toegepast.

BIBA in PI De Marwei

In PI De Marwei (Noord) is een systeem ontwikkeld voor het beoordelen van gedrag van gedetineerden in de Beveiligde Individuele Begeleidingsafdeling (BIBA). Men maakt gebruik van de '5 D's' van Abroms om gedrag te beoordelen: 1) destructief gedrag, 2) desorganisatie van het gedrag, 3) deviant of regelverbrekend gedrag, 4) dysfoor gedrag en 5) dependentie of afhankelijk gedrag. Met behulp van deze D's en een uitgewerkte methode voor handelen van personeel beoogt men de behandelaspecten van de gedetineerden goed te kunnen volgen en een goed leefmilieu op de BIBA te scheppen (Blauwdruk BIBA). In dit kader zijn observatieformulieren ontwikkeld met een toelichting voor personeel over hoe de formulieren gebruikt moeten worden. Men maakt onderscheid in de doelen op grond van het zorgniveau: niet voor elke gedetineerde kunnen dezelfde doelen bereikt worden.

Tbs

In de Tbs-klinieken wordt gewerkt met individuele behandelplannen. Observatie van gedrag wordt gekoppeld aan deze plannen. Er zijn geen algemene richtlijnen voor de beoordeling van het gedrag van de patiënten: wat bij de één als positief wordt beoordeeld, is voor de ander juist negatief gedrag (bron: sectordirectie Tbs). Binnen de Tbs-klinieken wordt personeel wel opgeleid in bijvoorbeeld het omgaan met agressie.

Jeugdinrichtingen

In de justitiële jeugdinrichtingen wordt gewerkt met (onder andere) het Sociale Competentie Model. Dit model werkt met een feedbacksysteem om het aanleren van vaardigheden door jongeren te bevorderen. Groepsleiders geven zowel mondelinge feedback als punten aan de jongeren. De jongeren verdienen met goed gedrag privileges of beloningen en kunnen die met ongewenst gedrag verliezen. Het geven van punten wordt gebruikt om de jongeren te stimuleren om de feedback serieus te nemen, en het stimuleert groepsleiders vaker feedback te geven en meer bewust met feedback om te gaan (Spanjaard, 2005). Het systeem lijkt op een *Token Economy*, maar de *tokens* dienen ter ondersteuning van mondelinge feedback, terwijl dat bij een *Token Economy* niet het geval hoeft te zijn. Het systeem vergt intensieve begeleiding en beoordeling door personeel (drie maal per dag scoring). Vanaf 2010 zullen alle JJI's werken met de basismethodiek "YOUTURN", waarin het Sociaal Competentie Model en EQUIP geïntegreerd en uitgebreid worden¹⁴.

Opleidingsinstituut DJI

Het Opleidingsinstituut DJI leidt personeel op in het schrijven van 'rapportages', waarmee regelovertredend gedrag van een gedetineerde wordt gerapporteerd aan de directeur van de PI, die vervolgens een strafmaat vaststelt. In het 'Werkboek Rapporteren' wordt uitleg gegeven over de wijze waarop gedrag waargenomen wordt en welke valkuilen daarbij kunnen optreden. Dit bevat zowel theorie als instructies over de wijze waarop gedrag geobserveerd en gerapporteerd kan worden. Het kan deels gebruikt worden bij een systeem van stimuleren en

¹⁴ YOUTURN- Informatieblad voor ketenpartners, DJI, 2009.

ontmoedigen. Wel zal bezien moeten worden of de opleiding op bepaalde punten aangepast of uitgebreid zal moeten worden. We komen hier in het laatste hoofdstuk op terug.

4.3 Stimuleren en ontmoedigen in buitenlandse gevangenissen

Bij collega's in het gevangeniswezen in Engeland en Canada is gevraagd of men over specifieke en beschreven richtlijnen voor gedragsbeoordeling van gedetineerden beschikt. Voor deze landen werd gekozen omdat zij als voorbeeldlanden op het gebied van gedragsverandering worden gezien. Door collega's in beide landen werd aangegeven dat er geen richtlijn beschikbaar was voor de beoordeling van gedrag van gedetineerden. Uit emailcorrespondentie met dr. J. Bonta, hoofd onderzoek van de Public Safety and Emergency Preparedness Canada (het ministerie van Veiligheid in Canada), blijkt dat de vraag ook in Canada speelt. Hij geeft aan dat recent een literatuurscan is gedaan naar de wijze waarop besloten wordt of een gedetineerde al dan niet 'parole' krijgt. Gebleken is dat er geen relevante literatuur beschikbaar is. Bonta heeft laten weten dat men zich beraadt en waarschijnlijk vanaf nul moet beginnen met het opstellen van een richtlijn.

4.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is beschreven of er richtlijnen bestaan voor de beoordeling van gedrag in gevangenissen in Nederland, Engeland en Canada. Uit het onderzoek is gebleken dat sommige gevangenissen wel gedrag van gedetineerden beoordelen, maar dat er weinig is beschreven over de manier waarop gedrag van gedetineerden beoordeeld wordt: welk gedrag wordt beoordeeld, en wordt dat op dezelfde manier beoordeeld?

Er zijn slechts twee beschrijvingen gevonden van systemen: de richtlijn voor beoordeling van gedrag van de BIBA van PI De Marwei voor gedetineerden met psychische stoornissen en het feedbacksysteem van het Sociale Competentie Model voor jeugdige delinquenten. Deze systemen kunnen echter niet zonder meer toegepast worden bij volwassen gedetineerden, omdat het gewenste gedrag en de bijbehorende beloningen en straffen sterk verschillen tussen de verschillende doelgroepen. Ook is het token economy systeem niet zonder meer geschikt. In de literatuur wordt niet aangegeven hoe het gedrag beoordeeld wordt en wanneer een gedetineerde een *token* krijgt. In het feedbacksysteem van de jeugdinrichtingen, waarbij punten kunnen worden verdiend, is wel beschreven welk gedrag wordt beloond, maar is ongewenst gedrag minder beschreven. Het feedbacksysteem is daar bovendien een ondersteuning van de mondelinge feedback die medewerkers geven. Aan een *Token Economy* waarbij dat niet het geval is kleven belangrijke bezwaren (zie hoofdstuk 2). Een groot gevaar is dat, wanneer het gebruik van het systeem niet continu in de gaten wordt gehouden, het systeem kan vervallen tot machtsmisbruik van personeel. Bovendien moeten beloningen met name immaterieel zijn, en leiden tot versterking van het zelfbeeld.

Met andere woorden: er is geen richtlijn gevonden die zonder meer geschikt is voor het systeem van stimuleren en ontmoedigen van volwassen gedetineerden. De conclusie is dan ook dat een dergelijke richtlijn ontwikkeld moet worden. Wel kan daarbij gebruik gemaakt

worden van de kennis uit onderzoek over belonen en straffen, en kunnen de hier boven genoemde systemen als inspiratiebron gebruikt worden.

*Deel 3 De richtlijn voor
stimuleren en ontmoedigen*

Hoofdstuk 5

Het ontwikkelen van de richtlijn

5.1 Inleiding

Uit het vorige hoofdstuk bleek dat in veel gevangenissen weliswaar gedrag van gedetineerden beoordeeld wordt, maar dat er weinig beschrijvingen bestaan over de manier waarop dat gedrag uniform kan worden beoordeeld en welk gedrag beloond danwel bestraft wordt. Besloten werd dan ook een dergelijke richtlijn voor volwassen gedetineerden te ontwikkelen. Hoe dat gedaan is, wordt in dit hoofdstuk beschreven.

5.2 Aspecten die van belang zijn voor de richtlijn

Uit het literatuuronderzoek en de bespreking met deskundigen bleek dat de volgende aspecten van belang zijn voor een richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen.

- 1 De richtlijn moet een klein aantal soorten gedrag bevatten. Deskundigen adviseren zo min mogelijk categorieën te gebruiken, omdat dat voor zowel gedetineerden als personeel duidelijker is. Men adviseert een driedeling te maken: gewenst gedrag, ongewenst gedrag en gedrag dat niet gewenst is maar evenmin bestraft hoeft te worden.
- 2 De richtlijn moet een (beperkte) variatie aan sancties bevatten. Daarbij moet rekening worden gehouden met de ernst van het gedrag en met de beleving van gedetineerden. De straffen moeten zo snel mogelijk worden opgelegd en het ongewenste gedrag moet consequent worden bestraft. Er moeten alternatieven voor het gedrag mogelijk zijn.
- 3 De straffen moeten niet steeds zwaarder worden als het ongewenste gedrag toch herhaald wordt. Wanneer men begint met een milde straf en deze vervolgens gradueel in intensiteit doet toenemen, raken mensen namelijk minder gevoelig voor de straf. De uiteindelijke 'zwaarste' straf is dan minder effectief dan wanneer deze direct gegeven wordt.
- 4 De richtlijn moet milde (proportionele) sancties bevatten. Uit onderzoek blijkt dat mildere straffen doorgaans effectiever zijn. Niet alleen zullen sommige zware straffen (zoals 14 dagen strafcel) als onrechtvaardig worden ervaren en daarmee juist tot averechts gedrag leiden, ook kan detentieschade vergroot worden.
- 5 De richtlijn moet een variatie aan beloningen bevatten. Uit onderzoek blijkt dat het geven van positieve aandacht aan wenselijk gedrag en het geven van immateriële beloningen op de langere termijn meer leidt tot het gewenste gedrag dan bestraffing. Er kan daarnaast gekozen worden (eventueel door gedetineerden zelf) voor bepaalde beloningen, passend bij de persoon en de situatie (sportliefhebbers krijgen een uur sport, anderen een uur bezoek e.d.). Het gewenste gedrag moet zo snel mogelijk beloond worden, met een hoge

frequentie. Maar (anders dan bij straffen): men hoeft niet altijd een beloning te geven voor goed gedrag.

Deze aspecten komen echter niet terug in het huidige beleid van het gevangeniswezen, zoals beschreven in het ‘Spoorboekje’ (zie bijlage 1). Daarin is sprake van:

1. een opsomming van veel soorten ongewenst gedrag,
2. een verzwaring van de straf bij herhaald gedrag,
3. relatief zware straffen,
4. straffen, maar niet van beloningen¹⁵.

5.3 Werkwijze

Om de wetenschappelijke kennis over belonen en straffen te integreren in het beleid van het gevangeniswezen, zijn de volgende stappen gezet.

1. Ten eerste is het aantal soorten gedrag dat in het huidige beleid (het Spoorboekje) vermeld staat, verminderd. Het overgebleven gedrag is opgenomen in een concept-richtlijn (zie bijlage 2).
2. Deze concept-richtlijn is besproken in de expertmeeting. De deskundigen gaven aan dat dit concept nog steeds een te grote variatie aan gedrag bevatte: er zou een verkorte lijst moeten worden opgesteld. De deskundigen gaven aan dat al het positieve gedrag beloond kan worden. Maar gedrag dat gestraft wordt moet in relatie staan tot het doel dat bereikt moet worden. Bijvoorbeeld veiligheid: negatief gedrag dat het doel -de veiligheid- niet in gevaar brengt (bijvoorbeeld niet douchen) hoeft niet bestraft te worden. Dit kan genegeerd worden, of gesignaleerd worden. Personeel kan er iets over zeggen, maar hoeft het niet te bestraffen. Dus: negeren of signaleren, maar niet sanctioneren. Bovendien moet de nadruk volgens de deskundigen, zoals eerder vermeld, meer gelegd worden op de houding van personeel (met vooral aandacht voor positief gedrag) en veel minder op het scoren van gedetailleerde soorten gedrag.
3. Met behulp van de adviezen is vervolgens een verkorte richtlijn opgesteld. In een groepsbijeenkomst is besproken welke categorieën van gedrag het belangrijkste zouden zijn om op te nemen en welke beloningen en straffen passend zouden zijn. Tijdens deze bijeenkomst bleek tamelijk snel consensus op hoofdlijnen te zijn over de categorieën gedrag en consequenties die daarbij zouden passen. Het bleek lastiger om zeer concrete richtlijnen op te stellen, over bijvoorbeeld de definitie van ‘incidenteel’ en ‘structureel’ gedrag (hoe vaak moet gedrag vertoond worden om het structureel te noemen?). Na enige tijd ontstond hier toch consensus over en leken de deelnemers intuïtief de grens te leggen bij drie keer. De deelnemers adviseerden om een wat grovere richtlijn op te stellen, en die door middel van casuïstiek in een opleidingstraject uit te werken. Wellicht zou niet altijd een vaste definitie kunnen worden bepaald (drie of vijf keer) omdat de situaties aanzienlijk kunnen verschillen, maar er zouden wel marges aangegeven kunnen worden (“maximaal X dagen strafcel”). Medewerkers waren positief over het feit dat straffen niet

¹⁵ In het Spoorboekje is geen tekst opgenomen over beloningen. Dit betekent niet dat in de praktijk geen beloningen worden gegeven. Wel dat officiële beleidsdocumenten er geen aandacht aan besteden.

steeds zwaarder zouden moeten worden bij herhaald gedrag. Ook al was dat in het huidige beleid wel het geval, men had de ervaring dat dit geen positieve effecten had.

4. De sectordirectie gevangeniswezen en de algemeen directeuren van de PI's hebben de kern van het rapport vastgesteld. Zij hebben verzocht om de richtlijn te bespreken met alle zes managementteams van het gevangeniswezen en vervolgens uit te werken. Met behulp van de input van de managementteams is de definitieve richtlijn opgesteld, die in het volgende hoofdstuk wordt besproken.

Hoofdstuk 6

De richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen

De richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen van gedrag van volwassen gedetineerden bestaat uit drie categorieën gedrag: goed gedrag (groen), “dit kan beter”-gedrag (orange) en ongewenst gedrag (rood), het ‘omgekeerde stoplicht’. In de kern gaat het om het volgende.

Richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen: de kern

Goed gedrag

Dit gedrag is wenselijk in de PI en wordt beloond.

1. Meewerken aan re-integratie
2. Meewerken op de afdeling
3. Goed sociaal functioneren
4. Agressie voorkomen of beheersen
5. Goede hygiëne

“Dit kan beter”-gedrag

Dit gedrag is niet wenselijk in de PI, maar wordt niet bestraft.

1. Niet meewerken aan re-integratie
2. Niet meewerken op de afdeling of mild protesteren tegen aanwijzingen van personeel
3. Onvoldoende sociaal functioneren
4. ‘Storend’ zijn, frustratie tonen in houding en woorden
5. Slechte hygiëne, ongepaste kleding, enz.

Ongewenst gedrag

Dit gedrag wordt niet getolereerd in de PI. Het wordt snel en consequent bestraft.

1. Blijven weigeren de regels op te volgen
2. Onttrekking/ontvluchting
3. Verboden middelen
4. Agressie

Op de volgende pagina’s worden de soorten gedrag gespecificeerd en wordt aangegeven wat bijbehorende beloningen en straffen zijn.

Richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen: de details

Goed gedrag Dit gedrag is wenselijk in de PI en wordt beloond.	Maatregelen:	Toelichting:
1. Meewerken aan re-integratie (Meewerken aan screening MMD-er, diagnose reclassering, geïndiceerde gedragsinterventies, penitentiair programma, re-integratieplan, rechtsgang, enz.) 2. Meewerken op de afdeling (Regels naleven, dagprogramma uitvoeren, corvee doen, aanwijzingen personeel opvolgen, enz.) 3. Goed sociaal functioneren (Goed contact maken, meedoen in de groep, beleefd zijn, goed gedrag in bezoekszaal, enz.) 4. Agressie voorkomen of beheersen (Spanningen en frustraties op goede manier uiten, gedragsalternatieven zoeken, conflicten oplossen, enz.) 5. Goede hygiëne (Lichaam, cel en kleding schoonhouden, regelmatig dag/nachtritme, enz.)	• Complimenten • Bedanken • Eventueel materiële beloningen	De nadruk van het systeem ligt op immateriële beloningen. Als materiële beloningen worden gegeven, dan worden die afgestemd op de mogelijkheden in de inrichting en op de voorkeur van de gedetineerde. Voorrang wordt gegeven aan beloningen met extra bewegingsvrijheid, meer contact met de buitenwereld of extra activiteiten. Voorbeelden van materiële beloningen: - extra bewegingsvrijheid: overplaatsing naar een minder beveiligde inrichting - meer contact met de buitenwereld: extra verlof, bezoek, ouder-kind bezoek, bezoek zonder toezicht, telefoonkaart - deelname aan extra activiteiten: recreatie, sport, bibliotheek - positief advies over v.i. of minder voorwaarden bij verlof en v.i. - overig: huur televisie, verzorgd eten voor de afdeling (chinees/pizza), gebruik van koelkast of dvd-speler, speciale activiteit binnen of buiten de inrichting, keuze bij vertoning van films.

“Dit kan beter”-gedrag Dit gedrag is niet wenselijk in de PI maar wordt niet bestraft.	Maatregelen:	Toelichting:
1. Niet meewerken aan re-integratie (Geen deelname aan screening MMD-er, diagnose reclassering, geïndiceerde gedragsinterventies, penitentiair programma, re-integratieplan, rechtsgang, enz.) 2. Niet meewerken op de afdeling of mild protesteren tegen aanwijzingen van personeel (Laat komen, regels over maaltijden niet naleven, corvee niet uitvoeren, rondhangen, enz.) 3. Onvoldoende sociaal functioneren (Contact vermijden, negatief reageren, enz.) 4. ‘Storend’ zijn, frustratie tonen in houding en woorden 5. Slechte hygiëne, ongepaste kleding, enz.	Personeel negeert het gedrag. Of personeel benoemt het gedrag en motiveert de gedetineerde om zich voortaan anders te gedragen.	Voor het motiveren van gedetineerden worden motiverende gespreks-technieken gebruikt. Niet meewerken aan het Programma Terugdringen Recidive wordt niet bestraft, maar ook niet beloond.

Ongewenst gedrag Dit gedrag wordt niet getolereerd in de PI. Het wordt snel en consequent bestraft.	Maatregelen:	Toelichting:
1. Blijven weigeren de regels op te volgen • Structureel niet meelopen naar cel, te laat op de arbeid, enz. • Weigeren plaatsing in meerpersoonscel	• Eerst aanspreken. • Eventueel uitsluiting van deelname aan activiteit voor maximaal 3 dagen (bijvoorbeeld arbeid). • Als het gedrag structureel is: maximaal 3 dagen afzondering op eigen cel	De genoemde maatregelen hoeven niet <i>allemaal</i> te worden getroffen: er kan een keuze worden gemaakt. Tevens kan (een deel van) een straf voorwaardelijk worden opgelegd. De directeur kan zo nodig afwijken binnen het kader van de Penitentiaire beginselenwet. Zo ook kan de directeur het bezoek toegang ontzeggen voor een bepaalde periode of een gedetineerde uitsluiten aan deelname van bepaalde activiteiten. Bij herhaald gedrag is er geen verzwaring van straffen. Wel kan overplaatsing naar een regime met minder vrijheden of het stellen van meer voorwaarden bij verlop en v.i. worden overwogen. Bij een strafbaar feit wordt <u>altijd</u> aangifte gedaan bij de politie.
2. Onttrekking/ontvluchting		
• Niet op tijd terugkeren van verlop	• Maximaal 3 dagen opsluiting op eigen cel • Eerstvolgende keer geen verlop	
• Poging tot ontvluchting • Meewerken aan ontvluchting van andere gedetineerde	• Maximaal 5 dagen opsluiting op eigen cel • Eerstvolgende keer geen verlop • Advies uitstel/afstel v.i.	
• Geslaagde ontvluchting	• Maximaal 6 dagen opsluiting op eigen cel • Overplaatsing naar een meer beveiligde inrichting • Geen verlop meer • Advies uitstel/afstel v.i.	
3. Verboden middelen		
• Bezit/gebruik softdrugs • Bezit mobiele telefoon	• Maximaal 3 dagen opsluiting op eigen cel • Eerstvolgende keer geen verlop	
• Bezit/gebruik harddrugs, inclusief alcohol en niet-voorgeschreven medicijnen, weigeren of manipuleren urinecontrole, weigeren visitatie	• Maximaal 5 dagen opsluiting op eigen cel • Geen verlop meer • Advies uitstel/afstel v.i.	
• Handel in soft- en/of harddrugs en andere verboden middelen/materiaal	• Maximaal 6 dagen opsluiting op eigen cel • Eerstvolgende keer geen verlop • Advies uitstel/afstel v.i.	
4. Agressie		
• Vernieling, milde agressie (verbaal of fysiek) tegen gedetineerden en personeel	• Maximaal 5 dagen opsluiting op eigen cel • Eventueel geldboete (maximaal 1x weekloon)	
• Ernstige fysieke agressie, ernstige bedreiging van gedetineerden	• Maximaal 5 dagen opsluiting op eigen cel • Eerstvolgende keer geen verlop • Advies uitstel/afstel v.i. • Eventueel geldboete (maximaal 2x weekloon)	
• Ernstige fysieke agressie, ernstige bedreiging van personeel, bezit wapen	• Maximaal 14 dagen opsluiting op strafcel • Geen verlop meer • Advies uitstel/afstel v.i. • Eventueel overplaatsing naar een meer beveiligde inrichting • Eventueel geldboete (maximaal 2x weekloon)	

*Deel 4 Randvoorwaarden voor
implementatie van de
richtlijn*

Hoofdstuk 7

Draagvlak

7.1 Inleiding

De richtlijn is een concrete uitwerking van het door de Staatssecretaris van Justitie vastgestelde beleid. Het stimuleren en ontmoedigen van gedetineerden maakt immers deel uit van het programma Modernisering Gevangeniswezen, waarvan de kern een persoonsgerichte aanpak is¹⁶. Maar om het beleid goed uit te voeren, is ook draagvlak onder medewerkers van groot belang. Dit wordt aangegeven door zowel medewerkers als externe deskundigen. In dit hoofdstuk wordt hierop ingegaan. Hoofdstuk 8 gaat in op andere randvoorwaarden voor implementatie.

7.2 Draagvlak bij personeel

Uit de bijeenkomsten die zijn gehouden met medewerkers van het gevangeniswezen gaven velen van hen aan enthousiast te zijn over de richtlijn. De richtlijn wordt door de meeste medewerkers bruikbaar en uitvoerbaar geacht. Tijdens de bijeenkomsten werden suggesties gegeven (bijvoorbeeld voor type beloningen) die in de richtlijn zijn verwerkt. Een aantal medewerkers heeft al ervaring met het geven van beloningen, en vindt het geweldig om te zien dat positieve bekrachtiging sterk werkt. Ook personeel dat eerder in jeugdinrichtingen heeft gewerkt, waar de aandacht ook sterk is gericht op het stimuleren en belonen van wenselijk gedrag, is erg enthousiast.

Tevens werden discussies gevoerd over een aantal onderwerpen. Omdat deze discussies van belang zijn bij de implementatie van de richtlijn worden ze hieronder beschreven, waarbij ook wordt aangegeven in hoeverre de meningen van medewerkers al dan niet worden ondersteund door onderzoek (zie hoofdstuk 3).

- Het geven van beloningen zou volgens medewerkers misschien wel werken bij ‘gewone mensen’, maar niet bij gedetineerden. Dit blijkt echter niet uit onderzoek: ook gedetineerden stellen complimenten en andere beloningen op prijs en de beloningen beïnvloeden hun gedrag.
- Een aantal medewerkers vindt het geen goed idee om mildere straffen te geven. Volgens hen moet er juist streng gestraft worden. Deze mening wordt echter door de onderzoeksliteratuur tegengesproken: straffen die in de ogen van de gestrafte te zwaar zijn, worden als onrechtvaardig beschouwd en leiden niet tot het gewenste gedrag.

¹⁶ Brief van de Staatssecretaris van Justitie aan de Tweede Kamer, 9 december 2008.

- Het geven van complimenten zou niet passen in de cultuur van de gevangenis: medewerkers zouden meer gericht zijn op het controleren van regels en bestraffen. Hoewel dit het geval kan zijn bij sommige medewerkers geldt dit zeker niet voor iedereen, zo bleek uit het enthousiasme van medewerkers in verschillende bijeenkomsten.
- Beloningen zouden niet werken bij gedetineerden met bepaalde culturele achtergronden: zij zouden juist streng moeten worden benaderd. Dit blijkt niet uit onderzoek. Wanneer gedetineerden uit eerculturen zich schamen zullen zij zich verbaal gaan verdedigen. Het streng benaderen van deze gedetineerden zal mogelijk juist eerder tot onwenselijk gedrag leiden dan het geven van beloningen. Wel is het van belang om op de hoogte te zijn van culturele verschillen in reacties op emoties.
- Het systeem zou leiden tot schijnaanpassing. Dat zou het geval kunnen zijn, maar dat is niet per definitie nadelig: het wenselijke gedrag wordt immers vertoond. Mogelijk versterkt het vertonen van dit gedrag ook de intrinsieke motivatie en leiden complimenten tot blijvende gedragsverandering.
- Het negeren van gedrag zou niet mogelijk zijn, volgens een aantal medewerkers. Men zou altijd iets moeten zeggen. Volgens de externe adviseurs is het echter goed mogelijk en zinvol om gedrag te negeren. Wanneer dat niet kan, omdat gedetineerden anders “over personeel heen zou lopen” kan het gedrag benoemd worden. Het gaat er om dat niet al het ongewenste gedrag gestraft hoeft te worden.

Voor de implementatie is het van belang dat uitleg gegeven wordt over deze discussiepunten en dat personeel goed getraind wordt. Daarnaast is het van belang dat personeel op één lijn zit en de doelen ondersteunt. Uit de bijeenkomsten met medewerkers bleek echter dat er op dit moment geen eenduidige visie bestaat over de wijze waarop straffen en maatregelen moeten worden uitgevoerd. Momenteel werkt het gevangeniswezen aan het opstellen van een strategisch kader voor het programma Modernisering Gevangeniswezen. De inzichten over stimuleren en ontmoedigen worden hierin opgenomen.

7.3 Draagvlak bij gedetineerden

Sommige personeelsleden wezen erop dat gedetineerden over het algemeen wantrouwend zouden staan tegenover positieve bekrachtiging, zij zouden daar antagonistisch op reageren en zouden in eerste instantie iets zoeken achter complimenten. De gedetineerden met wie gesproken werd, gaven juist aan dat zij complimenten zeer op prijs stellen en dat ook hun gedrag daardoor verbetert (“ik ga drie keer harder werken”). Hoewel het aantal interviews klein was en niet representatief, ondersteunden de uitkomsten de eerder gevonden onderzoeksresultaten: beloningen, met name immateriële beloningen (complimenten) worden zeer gewaardeerd. Het actief meewerken aan resocialisatie door personeel en het krijgen van adviezen van personeel (bijvoorbeeld over voorwaarden voor verlof) wordt op prijs gesteld door gedetineerden. Ook zou personeel eerder kunnen ingrijpen om incidenten te voorkomen. De gedetineerden gaven voorbeelden aan van effectieve beloningen en straffen die zijn verwerkt in de richtlijn. Verlof is een zeer gewilde beloning voor de meeste gedetineerden. Andere beloningen kunnen meer individueel verschillen. Daarom zou een zekere mate van keuzevrijheid goed zijn: sportliefhebbers sport, anderen meer bezoek. De strafcel lijkt weinig

positieve invloed te hebben op het gedrag, zeker niet wanneer het langer dan drie dagen is. Men doorstaat de straf, maar als het lang duurt wordt men juist recalcitrant en vindt men de straf onrechtvaardig. Dit komt overeen met resultaten uit onderzoek dat werd beschreven in hoofdstuk 3 (zie bijvoorbeeld Robberson & Rogers, 1988, Jepson & Chaiken, 1990, Sherman, 1990, allen in: Van der Pligt et al., 2007). Het intrekken van verlof wordt als meest invloedrijke straf gezien. De dreiging van overplaatsing naar een gesloten inrichting lijkt preventief te werken. Gedetineerden geven aan dat voor bepaald gedrag één type straf moet worden gegeven, en geen combinatie van straffen (bijvoorbeeld: afzondering op eigen cel én geen verlof). Zij vinden dat verzwarend en onrechtvaardig: het moet volgens hen helder zijn welke straf wordt gegeven voor welk gedrag en er moet geen extra straf worden gegeven. Gedetineerden vinden dat voor agressief gedrag relatief zware straffen mogen worden gegeven en dat altijd aangifte bij de politie moet worden gedaan.

7.4 Advies van externe deskundigen

Volgens de externe deskundigen is implementatie van de richtlijn goed mogelijk. Ook uit onderzoek blijkt dat het goed mogelijk is om de attitude en het gedrag van personeel te veranderen. Dit zou kunnen met behulp van een opleiding van enkele dagen, gevolgd door coaching op de werkvloer. Het gaat dan niet alleen om het opleiden van PIW-ers, maar om alle medewerkers. Er moet worden ingezet op voorbeeldgedrag. Managers zouden op dezelfde manier moeten werken en aandacht geven aan goed gedrag van PIW-ers. Juist ook om het draagvlak en voorbeeldgedrag te versterken, adviseren de deskundigen om te beginnen met het opleiden van de directie. Geadviseerd wordt om met een kleine test te beginnen. Personeel kan overtuigd raken wanneer men zelf goede resultaten ervaart en de sfeer op de afdeling ook voor henzelf prettiger wordt. Ook zou personeel gevraagd kunnen worden om mee te denken over de opzet van de test om het draagvlak te vergroten.

Hoofdstuk 8

Overige randvoorwaarden

8.1 Inleiding

De richtlijn moest aan een aantal voorwaarden voldoen (zoals vermeld in hoofdstuk 1): transparant zijn, uniform en consequent kunnen worden uitgevoerd, gedrag zou objectief moeten worden beoordeeld door medewerkers op (V)MBO-niveau. In de vorige hoofdstukken is beschreven op welke wijze de richtlijn is ontwikkeld. Bij de ontwikkeling is rekening gehouden met transparantie en uitvoerbaarheid door personeel op (V)MBO-niveau, door een duidelijk en eenvoudig overzicht te geven van de typen gedrag en bijpassende straffen of beloningen. Uniforme toepassing is volgens de externe deskundigen iets om naar te streven, maar honderd procent volledige eenduidigheid is volgens hen niet haalbaar. Om willekeur zo veel mogelijk te voorkomen en consequente uitvoering te bevorderen, kan echter wel een aantal maatregelen getroffen worden. Hieronder worden de maatregelen beschreven die geadviseerd worden op grond van de bestudering van onderzoeksliteratuur en de besprekingen met medewerkers en externe deskundigen.

8.2 Personeel

- *Sfeer creëren.* Het zal voor personeel aantrekkelijk moeten worden om het nieuwe beleid uit te voeren. Bij het invoeren moet voor de uitvoerenden een enthousiaste groepssfeer gecreëerd worden, ‘wij zijn met iets bijzonders bezig’. Het moet ‘leuk’ worden om te doen. Gedragsbeoordeling van gedetineerden staat of valt met de uitvoerenden en de leidinggevenden; zij moeten het echt willen uitvoeren.
- *Training.* Aanbevolen wordt om stevig te investeren in training voor al het betrokken personeel, inclusief management. Door middel van een training van enkele dagen kan veel bereikt worden. Door personeel op te leiden in het observeren van gedrag, worden valkuilen voorkomen (zoals een gekleurd beeld door de eigen ervaringen, emoties of stereotypen) en kan uniforme beoordeling bevorderd worden. Geadviseerd wordt samenhang te bevorderen met andere trainingen voor PIW-ers, zoals de basisopleiding en Motivational Interviewing. Het Opleidingsinstituut DJI kan hierover adviseren. Daarbij kan ook gebruik gemaakt worden van de opleiding van personeel in JJI's. In de training is ook aandacht nodig voor thema's als pro-actief zijn, sensitief zijn en preventie van conflicten. Ook moet gedacht worden aan de verschillende ontwikkelingsfasen waarin gedetineerden zich bevinden: bij het leren van assertief gedrag zal een gedetineerde die voor het eerst zegt dat hij het ergens niet mee eens is, wellicht wat ‘bot uit de hoek komen’. Toch moet een dergelijke poging wel

gestimuleerd worden. Ook de detentiefase kan van invloed zijn: zo zal er vlak voor een rechtszitting meer sprake zijn van stress. PIW-ers moet geleerd worden daar rekening mee houden. PIW-ers kunnen ook leren om vroeger in de interactie te treden en het er niet op aan te laten komen. Tenslotte is aandacht nodig voor cultuurverschillen. Zoals uit hoofdstuk 3 bleek bestaan er allerlei ideeën over cultuurverschillen die niet worden ondersteund door onderzoek.

- *Vooropleiding.* De houding, sensitiviteit en attitude van de PIW-ers is volgens deskundigen vele malen belangrijker dan de hoogte van de vooropleiding. Ook is voorbeeldgedrag van groot belang. Als personeel bijvoorbeeld wel mag schelden, terwijl een gedetineerde daarvoor wordt gestraft, zou dat tegenstrijdig zijn, en evenmin bevorderlijk voor respectvol gedrag. Goed voorbeeld doet goed volgen, is het devies. In de opleiding moet hieraan aandacht besteed worden. Ook kan nieuw personeel geselecteerd worden op attitude en de neiging om duidelijk en stimulerend te reageren, bijvoorbeeld met behulp van een assessment.
- *Duur van de training.* De training zal naar verwachting kunnen bestaan uit één tot drie dagen (één voor de directie, drie voor PIW-ers). Na de opleiding volgt dan een periode waarin het geleerde wordt toegepast. Training en coaching zal ook 'on-the-job' moeten gebeuren; goede begeleiding is essentieel. Tijdens deze periode moet de opleider regelmatig op de afdeling beschikbaar zijn om verdere adviezen te geven. Een enkele training zal niet volstaan: de training moet vervolgd worden door 'opfrustrainingen' om te voorkomen dat het geleerde snel wegzinkt.
- *Supervisie.* Voorkomen moet worden dat de training snel vergeten wordt. Na de training is continue monitoring nodig. Geadviseerd wordt om enkele medewerkers op te leiden tot coach, zodat de coaching ook zal voortduren nadat de opleider is vertrokken.
- *Voldoende personeel.* Om het gedrag van gedetineerden goed te kunnen volgen, observeren en rapporteren is volgens personeel en externe deskundigen naast kwalitatief goed getraind personeel ook een voldoende aantal personeelsleden nodig om de richtlijn goed te kunnen gebruiken.

8.3 Informeren van gedetineerden

- *Bij binnenkomst.* Op het moment dat een gedetineerde binnenkomt in de PI moeten de regels uitgelegd worden. Er moet altijd sprake zijn van een hoffelijke bejegening door personeel. Ook het introductiegesprek op een afdeling kan bepalend zijn voor het verloop van de detentie.
- *Eenvoudige uitleg.* Medewerkers gaven aan dat uitleg door medegedetineerden in PI Lelystad goed zou werken (in dat geval zou wel nagegaan moeten worden of dit naar wens gebeurt). Informeren kan ook door de instructies met eenvoudige taal of tekeningen vorm te geven. Ook kan een introductiefilm voor (en door) gedetineerden en personeel gemaakt worden.
- *Sfeer creëren.* Geadviseerd wordt om vanaf het begin een goede sfeer te creëren door veel te belonen, maar met relatief kleine beloningen: met sociale beloningen, complimenten, laten merken dat het goede gedrag is opgemerkt. Daarna kan het

meestal minder frequent, bijvoorbeeld eens per week een globale score. Af en toe bekrachtigen leidt tot stabiel gedrag dan continu bekrachtigen.

8.4 Beoordeling, monitoring en registratie

- *Meerdere beoordelaars.* Wanneer het gaat om gedragsbeoordelingen met een relevant doel, bijvoorbeeld om te besluiten of iemand in aanmerking komt voor persoonsgebonden verlof of voorwaardelijke invrijheidstelling, is het belangrijk dat meerdere mensen dezelfde persoon observeren (de gedetineerde moet niet afhankelijk zijn van het oordeel van één medewerker). Deze beoordelingen moeten door de afdeling besproken worden, zodat men van elkaar hoort hoe men beoordeelt, en daardoor uniformiteit wordt bevorderd.
- *Rapportagevorm.* De beoordelingen moeten worden geregistreerd om later beslissingen te kunnen nemen over v.i. of pgv, en om evaluatie mogelijk te maken. Door een gedragsobservatieschaal te laten invullen kan nagegaan worden of meerdere beoordelaars een soortgelijke beoordeling geven. De aandacht moet echter vooral uitgaan naar de houding en minder naar scoring. Nagegaan moet worden wat een geschikte rapportagevorm is.
- *Zelfrapportage door gedetineerden.* Geadviseerd wordt om gedetineerden zelf hun gedrag te laten beoordelen, omdat uit onderzoek blijkt dat dit goede effecten kan hebben en het wenselijke gedrag minder snel uitdooft. In dat geval dienen heldere instructies aan de gedetineerden gegeven te worden.
- *Twijfelgevallen.* Vooral in de eerste tijd dat de richtlijn gebruikt zal worden zal soms getwijfeld worden over de interpretatie van bepaald gedrag en het soort consequentie dat nodig is. Om uniformiteit te bevorderen wordt aangeraden om bij de rapportages (die toch al gedaan worden) aan te geven wanneer men twijfelt over de juiste handelswijze, of wanneer men een nieuw probleem aantreft. Deze situaties kunnen dan steeds worden aangevuld tot op het moment dat de meest voorkomende gevallen zijn voorgekomen. Het opleidingsinstituut kan de voorbeelden verzamelen (via de afdelingshoofden) en systematisch verwerken in de opleiding.
- *Monitoren rapportage.* Door de rapportage regelmatig te monitoren kan snel worden gezien of de richtlijn verkeerd gebruikt wordt (bijvoorbeeld ineens veel meer bestraffingen, zoals in experimenten met *Token Economies*). Monitoring is van groot belang om machtsmisbruik door personeelsleden te voorkomen.

8.5 Gerelateerd beleid

- *Aangiftebeleid.* Bij ernstig ongewenst gedrag moet aangifte gedaan worden bij de politie en moet personeel beschermd worden. Volgens medewerkers gebeurt dit momenteel niet altijd, hoewel het aangiftebeleid wel zodanig is vastgesteld.
- *Urinecontrole.* Ook moet landelijk beleid vastgesteld worden voor het gebruik van instrumenten zoals urinecontrole.

8.6 Evaluatie

- *Starten met kleine test.* Om te kunnen vaststellen of de richtlijn voor stimuleren en ontmoedigen de doelen bereikt, is onderzoek nodig. Geadviseerd wordt om te starten met een kleine test, waarna zo nodig aanpassingen kunnen worden doorgevoerd en de richtlijn vervolgens gefaseerd kan worden ingevoerd op grotere schaal. Belangrijk is om een nulmeting te doen voordat de richtlijn wordt ingevoerd: het gedrag dat men wil beïnvloeden moet worden gemeten voordat het nieuwe systeem wordt ingevoerd. Nagegaan moet worden op welke wijze de benodigde gegevens verzameld kunnen worden (bijvoorbeeld het aantal incidenten en de inhoud ervan, het aantal en type beloningen of straffen dat wordt gegeven). Vervolgens moet onderzocht worden welke resultaten het nieuwe systeem heeft (wordt het beoogde gedrag meer vertoond?). Om goed te kunnen zien wat de effecten zijn, moeten de resultaten van de experimentele afdeling vergeleken worden met een soortgelijke afdeling waarvan personeel niet is opgeleid.
- *Testlocatie.* Geadviseerd wordt om dit te doen bij een afdeling van een PI die daartoe bereid is. Hoewel sommige medewerkers aangaven dat het de voorkeur zou hebben om een experiment in een hele PI te doen, gaven de externe deskundigen aan dat een test op een afdeling beter zou zijn (klein beginnen). Medewerkers gaven aan dat de situatie in een huis van bewaring (waar gedetineerden net binnen zijn en structuur nodig is) ingewikkelder is dan op een afdeling voor langgestraften (die voornamelijk rust willen en zich rustiger gedragen dan gedetineerden die nog maar kort in de inrichting verblijven). Een test zou uitgevoerd kunnen worden op een afdeling binnen een PI met meerdere regimes, zodat gedetineerden indien nodig overgeplaatst zouden kunnen worden naar een afdeling met meer of minder bewegingsvrijheid (als beloning c.q. straf).
- *Omvang van de test.* Een test zou kunnen starten met het evalueren van één of twee typen gedrag. Nagegaan zou kunnen worden of het beoogde gedrag verbeterd, ook in relatie tot de controlegroep (bijvoorbeeld: zijn de cellen op de experimentele afdeling schoner, zijn er minder incidenten?). De test zou een beperkte periode moeten behelzen: drie tot zes maanden (nadat personeel is opgeleid).
- *Structurele monitoring en evaluatie.* Na de test kunnen zo nodig aanpassingen worden gedaan. Vervolgens kan de richtlijn gefaseerd worden ingevoerd op grotere schaal. Na landelijke implementatie is het belangrijk om de richtlijn structureel te blijven monitoren en evalueren om negatieve effecten te voorkomen.

Gebruikte literatuur

- Anderson, J.R. (1995). *Learning and Memory*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Andrews, D.A. & Bonta, J. (1998). *The psychology of criminal conduct*. Cincinnati, OH: Anderson Publishing Company.
- Bassett, J.E., & Blanchard, E.B. (1977). The effect of the absence of close supervision on the use of response cost in a prison token economy. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 10(3), 375-379.
- Gevangeniswezen (2006). *Stimuleren en ontmoedigen*. Den Haag: DJI, versie 2.0, 15 mei 2006. Hierin o.a. de bijlagen Spoorboekje voor disciplinaire straffen en maatregelen en Rapportageformulier PIW.
- Gevangeniswezen (concept). *Beoordeling van gedrag in het kader van persoonsgebonden verlof*.
- Gevangeniswezen (1998). *Regeling model huisregels penitentiaire inrichtingen*. 7 juli 1998.
- Gevangeniswezen. *Blauwdruk BIBA*. PI De Marwei.
- Gevangeniswezen. *Werkboeken/opleidingsmateriaal Rapporteren*. Opleidingsinstituut DJI.
- Gevangeniswezen (2006). *DCL – Kaarten- en bonussysteem*.
- Goodness, K.R., & Renfro, N.S. (2002). Changing a culture: A brief program analysis of a social learning program on a maximum-security forensic unit. *Behavioral Sciences and the Law*, 20, 495-506.
- Haasken, R., m.m.v. Wolting, V. (1998). *Gewoon gedetineerd. Sanctie- en preventiebeleid in een gevangenis*. Veenhuizen: Gevangenis Esserheem.
- Hall, J. (1979). Token Economy strategies in criminal institutions. *British Journal of Criminology*, 19(4), 373-383.
- Hobbs, T.R., & Holt, M. (1976). The effects of token reinforcement on the behavior of delinquents in cottage settings. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 9(2), 189-198.
- Holz, W.C., Azrin, N.H., & Ayllon, T. (1963). Elimination of behavior of mental patients by response-produced extinction. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 6(3), 407-412.
- Jongebreur, W., Abraham, M. & Nauta, O. (2008). *Een detentieconcept voor de toekomst? Evaluatie van de verlengde pilotperiode van Detentieconcept Lelystad (DCL)*. Amsterdam: DSP-Groep.
- Kazdin, A.E. (1982). The token economy: a decade later. *Journal of Applied Behavioral Analysis*, 15(3), 431-445.
- Lange, A. (2006). *Gedragsverandering in gezinnen. Cognitieve gedrags- en systeemtherapie*. Groningen: Martinus Nijhoff.

- LeComte, T., Liberman, R.P., & Wallace, C.J. (2000). Identifying and using reinforcers to enhance the treatment of persons with serious mental illness. *Psychiatric Services*, 51(10), 1313-1314.
- LePage, J.P. (1999). The impact of a token economy on injuries and negative events on an acute psychiatric unit. *Psychiatric Services*, 50(7), 941-944.
- Minister van Justitie (2006). *Brief aan de Tweede Kamer over Detentie en behandeling op maat voor volwassen gedetineerden*, 25 april 2006.
- Mook, D.G. (1996). *Motivation – The organization of action*. New York: W.W. Norton & Company.
- Nelissen, P.Ph., Schreurs, M.L.J.J. & Smeets, B.F.C. (2006). *Het tijdelijk verlaten van de inrichting: een onderzoek naar besluitvorming bij het algemeen en regimesgebonden verlof voor gedetineerden*. Maastricht: Nelissen Onderzoek & Advies & WODC.
- Poort, R. & Eppink, K. (in druk). *Een literatuuronderzoek naar de effectiviteit van de reclassering. Adviescommissie onderzoeksprogrammering reclassering. Eindrapport*. Den Haag: WODC.
- Post, B. Stolz, S. & Miedema F. (2007). *Evaluatie Detentieconcept Lelystad*. Nijmegen: ITS.
- Pligt, J. van der, Koomen, W., & van Harreveld, F. (2007). *Bestrafen, belonen en beïnvloeden. Een gedragswetenschappelijk perspectief op handhaving*. Den Haag: Boom.
- Raad voor Strafrechtstoepassing en jeugdbescherming. *Advies persoonsgebonden verlof*. Den Haag, 21 juli 2006.
- Spanjaard, H. (2005). *Competentievergroting in een jeugdinrichting. Handleiding voor het Jongeren Opvang Centrum te Amsterdam*. Versie februari 2005. Amsterdam: PI Research.
- Timmerman, I.G.H., Vastenburg, N.C., & Emmelkamp, P.M.G. (2001). The Forensic Inpatient Observation Scale (FIOS): Development, reliability and validity. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 11, 144-162.
- Wood, R., & Flynn, J.M. (1978). A self-evaluation token system versus an external evaluation token system alone in a residential setting with predelinquent youth. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 11(4), 503-512.
- [Www.leren.nl/cursus/sociale-vaardigheden/agressie/](http://www.leren.nl/cursus/sociale-vaardigheden/agressie/)
- [Www.leo.nl](http://www.leo.nl) (voor de RADAR methode van Controle en Fysieke Beheersing)

Bijlagen

Bijlage 1: het huidige ‘spoorboekje’ voor Langverblijvenden, afkomstig uit: Stimuleren en ontmoedigen, DJI, mei 2006.

		Beperkt beveiligd		Meer beveiligd	
Harddrugs	Urinecontrole (positieve score, weigering, manipulatie, fraude), dan wel aantreffen van harddrugs of middelen duidend op het gebruik van harddrugs	Bij binnenkomst (alleen voor zijinstromers)	Waarschuwing	Waarschuwing	
		1 ^e keer	5 dagen strafcel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	5 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor 1 week	• Steeds binnen een periode van drie maanden • Gedurende de afzondering 1 x 10 minuten telefoneren per week. • Afwegen bezoek achter glas • Drugs na bezoek: zie ‘invoer van drugs’ • Afwegen individueel programma • Bezit van > 2 gram wordt gezien als handelshoeveelheid
		2 ^e keer	nvt	7 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor 2 weken	
		3 ^e keer	nvt	9 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor 4 weken	
		4 ^e keer	nvt	11 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor 8 weken	
Softdrugs	Urinecontrole (positieve score), dan wel aantreffen van softdrugs of middelen duidend op het gebruik van softdrugs.	Bij binnenkomst (alleen voor zijinstromers)	Waarschuwing	Waarschuwing	• Steeds binnen een periode van drie maanden • TV(kabel) van cel • Gedurende de afzondering 1 x 10 minuten telefoneren per week. • Drugs na bezoek: zie ‘invoer van drugs’ • Afwegen individueel programma • Bezit van >5 gram wordt gezien als handelshoeveelheid • In geval van MPC: indien gedetineerde toch van zijn cel komt, wordt hij in een strafcel geplaatst.
		1 ^e keer	3 dagen afzondering op eigen cel + waarschuwing terugplaatsing naar meer beveiligd	3 dagen afzondering op eigen cel + waarschuwing verlies avondprogramma	
		2 ^e keer	5 dagen afzondering op eigen cel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	5 dagen afzondering op eigen cel + verlies avondprogramma voor 1 week	
		3 ^e keer	nvt	7 dagen afzondering op eigen cel + verlies avondprogramma voor 2 weken	
		4 ^e keer	nvt	3 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor 4 weken	• Gedurende de afzondering 1 x 10 minuten telefoneren per week. • Afwegen bezoek achter glas • Aangifte bij politie, in overleg met Openbaar Ministerie
Bezit van handelshoeveelheid drugs			7 tot 14 dagen strafcel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden NB: 9 dagen strafcel -> verlies avondprogramma voor 4 weken	7 tot 14 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor minimaal 4 weken, maximaal 8 weken NB: 9 dagen strafcel -> verlies avondprogramma voor 4 weken	

Alcohol	Aantreffen alcohol of contrabande duidend op het gebruik van alcohol		Zie softdrugs		Zie softdrugs
Medicijnen	Slechts te verkrijgen op recept van de (huis)arts		Zie harddrugs	Zie harddrugs	Zie harddrugs/softdrugs
	Te verkrijgen zonder recept van de huisarts		Zie softdrugs	Zie softdrugs	
	Opsparen van medicatie		Zie softdrugs	Zie softdrugs	
Invoeren van drugs	Softdrugs	Bij binnenkomst (alleen voor zij instromers) 1 ^e keer	Waarschuwing 5 dagen afzondering op eigen cel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	Waarschuwing 5 dagen afzondering op eigen cel + verlies avondprogramma voor 1 week 7 dagen afzondering op eigen cel + verlies avondprogramma voor 2 weken 9 dagen afzondering op eigen cel + verlies avondprogramma voor 4 weken 3 strafcel + verlies avondprogramma voor 8 weken	Zie softdrugs, en: • Ontzegging bezoeker toegang tot de inrichting voor de duur van 1 maand
		2 ^e keer	nvt		
		3 ^e keer	nvt		
		4 ^e keer	nvt		
	Harddrugs	Bij binnenkomst (alleen voor zij instromers) 1 ^e keer	Waarschuwing 5 dagen strafcel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	Waarschuwing 5 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor 1 week 7 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor 2 weken 9 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor 4 weken 14 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor 8 weken	Zie harddrugs, en: • Ontzegging bezoeker toegang tot de inrichting voor de duur van 1 maand
		2 ^e keer	nvt		
		3 ^e keer	nvt		
		4 ^e keer			
Medicijnen		Afdoen als invoer van harddrugs als het gaat om medicijnen op recept; anders afdoen als invoer van softdrugs.			
Invoeren van geld, telefoonkaart, postzegels,	Afhandelen gelijk aan het invoeren van softdrugs.				
	NB: Gedetineerden geplaatst in het beperkt beveiligd open regime (BBO) kunnen buiten de inrichting gebruikmaken van een mobiele telefoon maar dienen deze af te geven bij binnenkomst in de inrichting.				

mobiele telefoons				
Weigering afname DNA test		nvt	Maximaal 5 dagen bezinningstijd op strafcel	Indien gedetineerde na 5 dagen nog weigert mee te werken, wordt de DNA test onder dwang afgenomen.
Urinecontrole	Weigering, manipulatie of fraude	Afhandelen gelijk aan harddrugs		
Fysieke agressie tegenover personeel	Fysiek geweld: de intentie om werkelijk geweld te gebruiken, waarbij het personeelslid zich bedreigd voelde, of een daadwerkelijke aanval	7 tot 14 dagen strafcel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	7 tot 14 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor minimaal 2 weken, maximaal 8 weken NB: 9 dagen strafcel -> verlies avondprogramma voor 4 weken	- Gedurende de afzondering 1 x 10 minuten telefoneren per week. - Al naar gelang de ernst van het voorval: - Afwegen interne of externe overplaatsing, LAA - Aangifte bij politie - Melding bijzonder voorval
Verbale agressie tegenover personeel	Schelden	3 tot 7 dagen afzondering op cel + afwegen terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	3 tot 7 dagen afzondering op cel + afwegen verlies avondprogramma voor 1 week	- Afwegen interne overplaatsing - TV(kabel) van cel - Gedurende de afzondering 1 x 10 minuten telefoneren per week.
	Ernstig bedreigen	5 tot 14 dagen strafcel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	5 tot 14 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor minimaal 1 week, maximaal 8 weken	
Fysieke agressie tegenover gedetineerde	Beperkt fysiek geweld: intentie om werkelijk geweld te gebruiken, waarbij de gedetineerde zich bedreigd voelde	3 tot 5 dagen afzondering op eigen cel	3 tot 5 dagen afzondering op eigen cel	- Afwegen interne overplaatsing - Gedurende de afzondering 1 x 10 minuten telefoneren per week. - In geval van MPC: als gedetineerde toch van zijn cel komt, wordt hij in een strafcel geplaatst.
	Fors fysiek geweld: daadwerkelijke aanval	7 tot 14 dagen strafcel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	7 tot 14 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor minimaal 1 week, maximaal 8 weken	
Verbale agressie tegenover gedetineerde	Schelden	1 tot 5 dagen afzondering op eigen cel	1 tot 5 dagen afzondering op eigen cel	- Afwegen interne overplaatsing - TV(kabel) van cel - Gedurende de afzondering 1 x 10

	Ernstig bedreigen	7 tot 14 dagen afzondering op eigen cel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	7 tot 14 dagen afzondering op eigen cel + verlies avondprogramma voor minimaal 1 week, maximaal 8 weken	minuten telefoneren per week. • In geval van MPC: als gedetineerde toch van zijn cel komt, wordt hij in een strafcel geplaatst.
Agressie t.o.v. voorwerpen e.d.	Beperkte vernieling	3 tot 10 dagen afzondering op eigen cel + geldboete	3 tot 10 dagen afzondering op eigen cel + geldboete	• TV(kabel) van cel • Gedurende de afzondering 1 x 10 minuten telefoneren • In geval van MPC: als gedetineerde toch van zijn cel komt, wordt hij in een strafcel geplaatst. • Afwegen verlies avondprogramma • Afwegen terugplaatsen naar meer beveiligd
	Ernstige vernieling	7 tot 10 dagen strafcel + geldboete	7 tot 10 dagen strafcel + geldboete	
Wapens	Schiet/stroom/steek/prik/slag/spraywapen, al dan niet nagemaakt.	7 tot 14 dagen strafcel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	7 tot 14 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor minimaal 1 week, maximaal 8 weken	• LAA in geval van schiet/stroom/steekwapen • Externe overplaatsing • Aangifte bij politie • Melding bijzonder voorval
Ontvluchting	Daadwerkelijke ontvluchting	14 dagen strafcel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	14 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor 8 weken	• Afwegen LAA • Externe overplaatsing • Melding bijzonder voorval
	Poging tot ontvluchting	10 tot 14 dagen strafcel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	10 tot 14 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor 4 tot 8 weken	
	Vorbereiding van ontvluchting	5 tot 10 dagen strafcel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	5 tot 10 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor minimaal 1, maximaal 4 weken	
	Medewerking aan ontvluchting	5 tot 10 dagen strafcel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	5 tot 10 dagen strafcel + verlies avondprogramma voor minimaal 1, maximaal 4 weken	
Niet tijdig terugkeren van verlof, strafonderbreking, schorsing	Afhankelijk van omstandigheden	5 tot 10 dagen afzondering op eigen cel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	5 tot 10 dagen afzondering op eigen cel + verlies avondprogramma voor minimaal 1 week, maximaal 2 weken	• TV(kabel) van cel • Gedurende de afzondering 1 x 10 minuten telefoneren per week. • In geval van MPC: als gedetineerde toch van zijn cel komt, wordt hij in een strafcel geplaatst.
Overtreding mbt arbeid	Verslapen	1 ^e keer	Waarschuwing	• TV(kabel) van cel • Gedurende de afzondering 1 x 10
		2 ^e keer (binnen 3 maanden)	Tijdens arbeidsuren ingesloten	

		3 ^e keer	3 dagen afzondering op eigen cel + geldboete	3 dagen afzondering op eigen cel + geldboete	minuten telefoneren per week. • In geval van MPC: als gedetineerde toch van zijn cel komt, wordt hij in een strafcel geplaatst. • Indien gedetineerde niet werkt, wordt geen salaris betaald. • Overwegen ontslag
	Werk-weigering	1 ^e keer	3 dagen afzondering op eigen cel + geldboete	3 dagen afzondering op eigen cel + geldboete	
		2 ^e keer (binnen 6 maanden)	5 dagen afzondering op eigen cel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	5 dagen afzondering op eigen cel + verlies avondprogramma voor 1 week	
		3 ^e keer (binnen 6 maanden)	Nvt	7 dagen afzondering op eigen cel + verlies avondprogramma voor 2 weken	
	Sabotage		7 dagen afzondering op eigen cel + terugplaatsing naar meer beveiligd voor 6 maanden	7 dagen afzondering op eigen cel + verlies avondprogramma voor 2 weken	• Ontslag op staande voet. • TV(kabel) van cel • Gedurende de afzondering 1 x 10 minuten telefoneren per week. • In geval van MPC: als gedetineerde toch van zijn cel komt, wordt hij in een strafcel geplaatst. • Indien gedetineerde niet werkt, wordt geen salaris betaald.
Weigeren opvolgen instructies personeel	Afhankelijk van de aard van de instructies		Vanaf 3 dagen afzondering op eigen cel		• Steeds binnen een periode van drie maanden • Afwegen verlies avondprogramma • TV(kabel) van cel • Gedurende de afzondering 1 x 10 minuten telefoneren per week • In geval van MPC: als gedetineerde toch van zijn cel komt, wordt hij in een strafcel geplaatst. • Afwegen terugplaatsing • Afwegen verlies avondprogramma

**Bijlage 2 Eerste concept richtlijn
(vervangen door de richtlijn in hoofdstuk 6, wel te
gebruiken in de training van personeel)**

criterium	Gedrag	Positieve kenmerken	Negatieve kenmerken
Het opvolgen van de huisregels en instructies van het personeel			
Regels van PI en afdeling volgen	Aanwezigheid	1. Aanwezig op afdeling 2. Afwezig in overleg, zelfstandig bezig met re-integratieplan	1. Aanwezig op afdeling op 'storende' wijze 2. Afwezig/terugtrekken in cel zonder overleg
	Verlof	1. Keert op tijd terug 2. Neemt initiatief tot voor- en nabespreken	1. Komt niet op tijd terug van incidenteel verlof, strafonderbreking of schorsing 2. Komt niet terug
	Ontvluchting	-	1. Werkt actief mee aan ontvluchting van medege-detineerde 2. Bereidt ontvluchting voor 3. Poging tot ontvluchting 4. Daadwerkelijke ontvluchting
	Deelname dagprogramma	1. Staat op tijd op ¹⁷ 2. Komt regels over maaltijden na (bijv. met bestek eten) 3. Komt regels over dagritme na (nader specificeren) 4. Actieve deelname programma	1. Staat niet op tijd op, komt te laat ¹⁸ 2. Leeft regels rondom maaltijden niet na 3. Passief aanwezig ('rondhangen') 4. Doet niet mee met dagprogramma
	Corvee uitvoeren ¹⁹	Voert corvee uit naar voldoende eindresultaat (of regelt vervanging bij afwezigheid)	Voert corvee niet uit, zonder overleg of regelen vervanging
Geen verboden materialen en middelen	Invoeren/ bezit verboden voorwerpen	-	Invoeren of bezit van alle voorwerpen of materialen die niet in regeling 'goederen op cel' staan (belangrijk: mobiele telefoon, geld, wapens)
	Urine-controle	Werkt mee	Weigering, manipulatie, fraude
	Softdrugs	-	1. Positieve UC, dan wel aantreffen softdrugs (< 5 gram) of drugsapplicaties duidend op gebruik (pijpjes, tipjes) 2. Invoer van softdrugs dan wel aantreffen softdrugs > 5 gram
	Harddrugs	-	1. Positieve UC, dan wel aantreffen harddrugs (< 2 gram) of drugsapplicaties duidend op gebruik (pijpjes, rietjes/zilverpapier, etc) 2. Invoer van harddrugs dan wel aantreffen harddrugs > 2 gram
	Alcohol	-	Aantreffen alcohol, applicaties duidend op gebruik (bijv. flessen) of materialen die gebruikt worden voor het fabriceren van alcohol
	Medicijnen	-	1. Aantreffen medicatie op recept (niet voorgeschreven) 2. Aantreffen medicatie vrij verkrijgbaar

¹⁷ Het zich houden aan de huisregels kan, naast registratie, ook beloond worden door het positief te benoemen, bijvoorbeeld in een gesprek (maar kan ook op een afdeling). Aan de registratie kan wekelijks of maandelijks een beloning gekoppeld worden.

¹⁸ Beoordeling bijv.: 1e keer waarschuwen; 2e keer registreren + extra taak, 3e keer registreren + extra taak + disciplinaire maatregel in de vorm van intrekking privileges/beloning (tokens, punten, recreatietijd, activiteiten etc) in plaats van bestraffing.

¹⁹ Corvee en celhygiëne: bijhouden op registratieformulier, en regelmatig relatief kleine beloning inzetten (tokens die bijv. inwisselbaar in kantine/winkel zijn, extra tijd voor recreatie, etc.).

Aanwijzingen van personeel opvolgen	Instructies	1. Opvolgen instructies van medewerker	1. Mild verbaal/nonverbaal protesteren 2. Buitensporig protesteren 3. Tegenwerken of bewust vertragen van uit te voeren handelingen 4. Weigeren instructies personeel op te volgen
	Correcties	1. Aannemen van correctie 2. Instemming met correctie en/of inzicht in gedrag tonen 3. Excuses maken 4. Herstel ongewenst gedrag	1. Mild verbaal/nonverbaal protesteren 2. Buitensporig protesteren 3. Weigeren excuses aan te bieden 4. Geen herstel van gedrag
	Waarschuwing	1. Aannemen van waarschuwing 2. Instemming met waarschuwing en/of inzicht in gedrag tonen 3. Excuses maken 4. Herstel ongewenst gedrag	1. Mild verbaal/nonverbaal protesteren 2. Buitensporig protesteren 3. Weigeren excuses aan te bieden 4. Geen herstel van gedrag
Goed voor zichzelf zorgen	Lichamelijke hygiëne	1. Doucht/wast zich dagelijks, poetst tanden, kamt haren, schone kleding, aansporing niet nodig 2. Enige aansporing nodig	1. Doucht/wast zich minder dan eens per week 2. Weigert zich te verzorgen na aansporing 3. Extreme vervuiling (decorumverlies ²⁰)
	Voeding	1. Normaal eten	1. Weigert maaltijden (hongerstaking)
	Cel	1. Bed opgemaakt, kleding in de kast, vuile was op tijd naar wasserij, geen afval/rommel op de vloer, huisraad schoon, opgeruimd, geen aansporing nodig 2. Enige aansporing nodig	1. Rommelige kamer 2. Vuile kamer 3. Weigert schoonmaak 4. Extreme vervuiling (decorumverlies)
	Dag/nachtritme	1. Staat op tijd op en gaat op tijd naar bed. 2. Slaapt niet overdag	1. Slaapt overdag 2. Staat te laat op 's ochtends, is 's nachts veel wakker
	Kleding	1. Draagt gepaste kleding 2. Draagt schone kleding	1. Draagt geen of ongepaste kleding (bv. petjes)
Sociaal functioneren²¹	Contact	1. Initiëren functioneel contact medegedetineerden 2. Non-functioneel contact medegedetineerden ('kletsen') 3. Initiëren functioneel contact personeel 4. Non-functioneel contact met personeel 5. Positief reageren op aanspraak 6. Meedoen in interactie (groepsgesprek) 7. Goed gedrag in bezoekszaal	1. Contact vermijden 2. Alleen contact maken voor het hoogstnoodzakelijke (functioneel contact) 3. Niet reageren op aanspraak 4. Negatief reageren op aanspraak 5. Afzijdig houden bij groepsinteracties 6. Opvallend negatief gedrag in bezoekszaal (bv. schreeuwen)
	Beleefdheid	1. Groeten 2. Bedanken 3. Hulp aanbieden 4. Respectvol omgaan met anderen	1. Niet groeten 2. Niet bedanken 3. Dwingend verzoeken ('geef me..' 'doe eens..') 4. Geen respectvolle houding
	Instrumenteel gedrag (doelgericht)	1. Assertief zijn, voor zichzelf of een ander opkomen (op niet-agressieve wijze)	1. Liegen 2. Manipuleren 3. Anderen dwingen iets voor zich te doen 4. Zin doordrijven

²⁰ Denk hierbij aan de mogelijkheid van psychiatrische problematiek (dus niet zwaar bestraffen).

²¹ Sociaal functioneren wordt niet in het Spoorboekje genoemd. Om echter de veiligheid binnen de PI te bevorderen wordt impliciet ook sociaal gedrag van de gedetineerden verwacht. Daarom wordt dit hier ook opgenomen onder het kopje 'opvolgen van de huisregels'. Het zou ook opgenomen kunnen worden onder 're-integratie' maar dit is bedoeld voor een beperkte groep gedetineerden (alleen degenen die langer dan 4 maanden in detentie verblijven).

	Delict	-	1. Etaleert delict in de groep (stoer) 2. Spreekt over slachtoffer in de groep (berouw, opscheppen, of wraak)
	Zelf-redzaamheid	1. Zelfstandig: toont initiatief 2. Toekomstgericht 3. Planmatig m.b.t. detentieverloop 4. Behoeft geen tot weinig correctie	1. Stelt zich afhankelijk op 2. Stelt zich als slachtoffer op 3. Krijgt regelmatig correcties/ waarschuwingen

Agressie (voorkomen)	Niveau 1: 'agitatie' (= 'twilight zone') ²²	Goed omgaan met spanning en frustratie: 1. Verwoorden van emotie/reactie op neutrale wijze (bijv. 'ik vind dit niet prettig'), 2. Aangeven dat sprake is van frustratie/ boosheid en hiervoor gepaste uitlaatklep vinden 3. Conflict oplossen 4. Bij dreigende escalatie wegllopen, gedragsalternatieven zoeken (bijv. wandelen)	Verbaal: Gematigd vloeken, lichte stemverheffing, snel praten Non-verbaal: Waarneembare agitatie, irritatie (snelle bewegingen, ijsberen, gebalde vuisten, strakke houding, gespannen gezichtsuitdrukking)
	Niveau 2: 'matig' (grensoverschrijdend)	-	Verbaal: Grof vloeken, zware beledigingen uiten, met stemverheffing schelden, schreeuwen, pesten/ treiteren, verwensingen uiten, discrimineren Non-verbaal: Middelvinger opsteken, maken van beledigende gebaren, (poging tot) vernielen van materiële zaken, bevuilen van omgeving (bijv muren met faeces besmeuren)
	Niveau 3: 'dreiging'	-	Verbaal: Dreigen zichzelf, een ander of huis en haard nu of in de toekomst schade te berokkenen, stalken, emotionele chantage ('ik maak er een eind aan als dit zo doorgaat') Non-verbaal: Het maken van dreigende gebaren, naar kleding grijpen, dreigend op iemand afkomen, fysiek hinderen
	Niveau 4: 'geweld' ²³	-	Verbaal: Alles mogelijk van niveau 1 t/m 3. Non-verbaal: Met een mes, pistool of ander dreigend voorwerp dreigen om zichzelf of een ander in het hier en nu iets aan te doen. Fysieke agressie of de intentie tot fysiek geweld in het hier en nu (schoppen, slaan, haren trekken, spugen, kopstoot, met sigaret of ander voorwerp ander bezeren, krabben, met voorwerp naar de ander gooien, wurgen, kleding kapot trekken, anderen aanvallen waarbij lichte of ernstige verwondingen worden toegebracht, aanranden, verkrachten, doden

²² In dit 'voorstadium' van agressie kan de gedetineerde zich nog herstellen. De geschikte interventie is hier preventief: een kans geven op herstel, ruimte bieden alternatieven aanbieden. NIET direct sanctioneren, gedetineerde moet ook ruimte krijgen voor zijn boosheid. Wanneer gedrag grensoverschrijdend wordt (de gedetineerde kan zich niet herstellen of weigert dit, agressie neemt toe) dan onderhandelen of direct ingrijpen, ook sanctioneren.

²³ Bij fysiek geweld dan wel ernstige bedreiging: naast sanctioneren ook aangifte politie (zowel door personeel als door gedetineerde).

	Verborgen agressie ²⁴	-	Stelselmatig mild beledigen/krenken, (bijv. dagelijks 'hé ouwe lul'), stelselmatig negeren, geluidsoverlast, getuige zijn van agressie, een slachtoffer aan zijn lot overlaten, buitensporige recalcitrantie, provocatie, stelselmatige ondermijning anderen, gezag of beleid, splitsen (bijv personeelsleden tegen elkaar uitspelen)
--	----------------------------------	---	---

Meewerken aan re-integratie			
Re-integratie	Deelname aan diagnose	1. Deelname zonder protest 2. Actieve deelname (geeft informatie, ter beoordeling aan reclasseringswerker)	1. Deelname zonder medewerking (is er wel maar geeft geen informatie 2. Deelname onder non-verbaal protest 3. Deelname onder verbaal protest 4. Weigering deelname
	Deelname aan gedrags-interventie	1. Deelname zonder protest 2. Actieve deelname (ter beoordeling aan trainer) 3. Certificaat training ontvangen	1. Deelname zonder medewerking ('uitzitten') 2. Wordt door trainer uit groep verwijderd 3. Weigering deelname
	Afspraken re-integratieplan	1. Komt afspraken in re-integratieplan na (buiten afspraken over gedragsinterventies, nazorg en PP) 2. Komt afspraken na enige aanmoediging	1. Komt afspraken in re-integratieplan niet na (buiten afspraken over gedragsinterventies, nazorg en PP).
	Deelname aan PP	1. Deelname zonder protest 2. Actieve deelname (ter beoordeling aan begeleider)	1. PP wordt beëindigd door overtreden regels 2. Weigering deelname
	Deelname aan screening MMD-er	1. Deelname zonder protest 2. Actieve deelname (geeft informatie, ter beoordeling aan MMD-er)	1. Deelname zonder medewerking (is er wel maar geeft geen informatie 2. Deelname onder non-verbaal protest 3. Deelname onder verbaal protest 4. Weigering deelname
Meewerken aan de rechtsgang			
Rechtbank	Beschikbaarheid	1. Verschijnt op tijd voor transport naar rechtbank	1. Verschijnt niet of te laat (zonder reden) voor transport naar rechtbank
Afname materiaal	Afname DNA	Werkt mee	Weigert afname DNA

²⁴ Dit zijn vormen van agressie die regelmatig over het hoofd gezien worden, maar wel degelijk zware negatieve gevolgen kunnen hebben voor slachtoffers. Interventie in eerste instantie richten op bespreekbaar maken, kans op herstel, en naar ernst van de situatie sanctioneren.

Bijlage 3 *Token Economy*

Hieronder worden de voor- en nadelen van een *Token Economy* samengevat die in de literatuur zijn gevonden.

Voordelen van een Token Economy

- De *focus ligt op belonen* en op het uitblijven van beloningen, niet meer op sanctioneren of het vermijden van strafmaatregelen. Hierdoor wordt positief gedrag op middellange termijn ook bekrachtigd (zie Hobbs en Holt, 1976).
- Het *draagt bij aan een afname van agressie en incidenten*. Zo meldt LePage (1999) dat de *Token Economy* die hij invoerde op een acute psychiatrische afdeling, het aantal negatieve gebeurtenissen (verwondingen die geen ongelukken waren, ongeoorloofde afwezigheid en gebruik van ingrijpmedicatie) significant daalde met 43%. Hij vergeleek hierbij de periode van vier maanden voorafgaand aan de invoer van de *Token Economy* met een periode van vier maanden daarna. Goodness en Renfro (2002) doen tevens melding van verminderde gevaarlijkheid van patiënten.
- *Meer positieve interactie* tussen gedetineerde en medewerker, en tussen gedetineerden onderling. Gevonden werd dat non-verbale en verbale goedkeuring van gewenst gedrag aanzienlijk toenamen, en dat afkeuring en intrekken van privileges vanwege ongewenst gedrag afnamen (Boegli en Wasik, 1978; in Kazdin, 1982).
- In de *verslavingszorg* is gebleken dat de *Token Economy* (ook wel voucher systeem genoemd) een krachtige interventie is, vooral op korte termijn. Hierbij worden mensen beloond met tegoedbonnen wanneer zij geen drugs gebruiken. De tegoedbonnen kunnen ingewisseld worden voor goederen of activiteiten die bijdragen aan het behandelingsdoel (zoals lidmaatschap van een vereniging, een bloemenbon voor de tuin, of een treinkaartje om een familielid te bezoeken). Dit blijkt bij verslaafden krachtiger te werken dan welke interventie ook.

Nadelen van een Token Economy

Aan de *Token Economies* kleven vele en belangrijke bezwaren. De belangrijkste worden hieronder genoemd.

- *Extra controle*. Een nadeel van gebruik van het systeem in een gevangenis is dat in een gevangenis sowieso veel controle wordt uitgeoefend op gedrag. Hierdoor is het ten eerste de vraag of het wel ethisch verantwoord is om nog een extra gedragscontrole-systeem in te voeren; en ten tweede zullen er naast het 'officiële' systeem van privileges ook een aantal minder expliciete 'systemen' gangbaar zijn waarmee de *Token Economy* dan zou moeten concurreren. Deze informele systemen (bijvoorbeeld een tabakshandel) kunnen belangrijker zijn voor een gedetineerde dan het officiële systeem.
- *Machtsmisbruik*. Een *Token Economy* kan, als deze niet goed wordt gesuperviseerd, volledig verkeerd uitpakken. Basset en Blanchard (1977) voerden een quasi-experiment

uit waarin de bewaarders van de afdeling van tevoren 25 uur getraind werden. Zij moesten gedrag van gedetineerden beoordelen en voor goed gedrag *tokens* geven, en voor slecht gedrag kosten berekenen. De kosten en verdiensten van gedetineerden werden op kaartjes bijgehouden. Toen de directeur (en supervisor van dit project) op vakantie ging, stegen de kosten echter dramatisch. De gedetineerden konden op geen enkele manier voorspellen wat de samenhang zou zijn tussen bepaald gedrag en de *tokens*. Er kwam overduidelijk naar voren dat elke bewaarder zijn eigen perceptie had van onacceptabel gedrag. Het aantal negatieve rapporten steeg, en de gedetineerden stopten vrijwillig met het programma. Uiteindelijk heeft de directeur het experiment moeten afblazen om ethische redenen. De auteurs geven hiermee aan dat de controverseronde rondom dergelijke programma's reëel is: ze zijn gevoelig voor misbruik.

- *Extra administratie en bureaucratie* (inwisselen *tokens*, bijhouden schema's, uitleg nieuwe gedetineerden etc.).
- *Gebrekkige generaliseerbaarheid*: Het aangeleerde 'goede' gedrag kan gemakkelijk uitdoven wanneer het systeem ophoudt. Dit kan men op verschillende manieren tegengaan. Bijvoorbeeld door een zelfevaluatie *Token Economy* in te voeren. Woods en Flynn (1978) toonden aan dat een zelfevaluatie systeem (deelnemers hielden zelf hun *token* schema's bij) net zo effectief was als een extern geëvalueerd systeem. Bovendien verhoogde deze zelfevaluatie de weerstand tegen uitdoving. Het moet hierbij wel gezegd dat het te beoordelen gedrag slechts bestond uit het schoonmaken van de kamer, en dat het controlelijstje tot in uiterst precieze details aan toe was uitgewerkt ('schoenen moeten met de neuzen in dezelfde richting tegen de muur aan staan' etc). Andere manieren om de generaliseerbaarheid te vergroten (Kazdin, 1982): langzaam de *Token Economy* verwijderen (kan alleen bij een stabiele groep); *tokens* vervangen door natuurlijke reinforcers, zoals complimenten; verlengen van de periode tussen gedrag en beloning; de beoordeling laten doen door mede-gedetineerden en de gedetineerden zelf.
- *Spanningsveld zelfstandigheid versus beheersbaarheid*: Het uitvoeren van een *Token Economy* staat vanuit een zeker oogpunt haaks op het principe van rehabilitatie, omdat er juist minder zelfstandigheid gevraagd wordt. Het systeem is voor een groot deel voorgekauwd, en na de detentie valt het systeem weg.
- *Belangenconflicten*. Er kan sprake zijn conflicterende belangen van diegenen die in een *Token Economy* 'leven' en diegenen die deze controleren of administreren (Hobbs en Holt, 1976). De instelling zou bijvoorbeeld gedrag kunnen uitkiezen om in aanmerking voor beloning te komen, omdat het gemakkelijk te controleren is in plaats van omdat het zou bijdragen aan een betere aanpassing aan de samenleving.

De deskundigen met wie tijdens de externe expertmeeting is gesproken voegen nog een aantal risico's toe:

- Een *Token Economy* bevordert alleen de *extrinsieke motivatie* (met kans op uitdoving op de langere termijn) maar niet de *intrinsieke motivatie* of het zelfbeeld.
- Een beloningssysteem kan op termijn worden 'omgedraaid' tot een *systeem van straffen*. Als met een beloningssysteem wordt gewerkt, en 99% van de gedetineerden krijgt elke week die beloning, dan kan het niet-krijgen van de beloning op deze manier een straf

worden. Dit blijkt overigens ook uit de evaluatie van Detentieconcept Lelystad (Post et al., 2007).

- Het systeem moet worden ingebed in een *klimaat*. Is een beloningssysteem wel mogelijk in het huidige detentieklimaat? Sommige mensen moeten niet in de groep beloond worden, want dat verlaagt nu juist hun status in de groep, waardoor het systeem averechts gaat werken.
- Een *Token Economy* zou *als start* gebruikt kunnen worden om dan later over te gaan op een systeem zonder *tokens*. Dit lijkt echter lastig werkbaar in de situatie waarin de gemiddelde detentieduur zeer kort is (48% van de uitgestroomde gedetineerden verbleef minder dan 1 maand in detentie, 77% minder dan 4 maanden)²⁵.

Conclusie over token economies

Het lijkt niet zinvol om een beloningssysteem met *tokens* in te voeren. Een dergelijk systeem kan goede effecten hebben maar kan, als het niet goed wordt uitgevoerd, leiden tot machtsmisbruik en in die zin juist averechts werken. Het onderzoek van Bassett en Blanchard (1977) is daar slechts één voorbeeld van. Dit is een belangrijke reden waarom de *Token Economy* uit zwang geraakt is. Daarnaast werd aanvankelijk gedacht dat enkel *Token Economies* konden leiden tot langdurige gedragsverandering, terwijl men naderhand concludeerde dat daarvoor intensieve gedragstrainingen nodig zijn. Ook de deskundigen die tijdens de expertmeeting zijn geraadpleegd, zijn niet positief over een *Token Economy* systeem. Veel meer belang wordt gehecht aan de noodzaak van een positieve attitude van het personeel, aandacht voor positief gedrag en het beïnvloeden van het zelfbeeld. Een *Token Economy* lijkt hier niet geschikt voor.

²⁵ Bron: Uitstroomcijfers (ex-)gedetineerden 2008. Programma Sluitende Aanpak Nazorg. DJI.

Bijlage 4**Deelnemers interne groepsbijeenkomst**

Dhr. C. Colijn	PIW-er PI Haaglanden
Dhr. A. Daans	Adviseur gevangeniswezen, DJI
Drs. C. Fischer	Psycholoog PI Noord, Locatie De Marwei, Leeuwarden
Dr. A. van de Hurk	Onderzoekscoördinator, DJI (verhinderd)
Dhr. M. Honcoop	Afdelingshoofd Detentieconcept Lelystad
Mw. M. van Hoydonk	PIW-er PI Breda, Unit vrouwelijke gedetineerden
Mw. Mr. E. de Jong	Beleidsmedewerker Afdeling uitvoeringsbeleid gevangeniswezen
Dhr. D. de Jonge	Beleidsmedewerker Afdeling uitvoeringsbeleid gevangeniswezen
Dhr. M. Roubos	Afdelingshoofd PI Utrecht, Locatie Nieuwersluis (inrichting voor vrouwelijke gedetineerden)
Drs. J. Sleijfer	Opleidingsinstituut DJI (verhinderd)
Dhr. J. Vonk	Beleidsmedewerker Afdeling uitvoeringsbeleid gevangeniswezen
Mw. A. Vredendaal	Unitdirecteur PI Utrecht, Locatie Nieuwersluis (inrichting voor vrouwelijke gedetineerden)

Bijlage 5**Deelnemers expertmeeting**

Prof.dr.ir. C. Ahaus	Hoogleraar Kwaliteitsmanagement, Rijksuniversiteit Groningen en directeur TNO Management Consultants, dagvoorzitter
Dr. E. Bulten	Hoofd onderzoek & diagnostiek Tbs-kliniek De Pompe Stichting, oud- psychologisch adviseur van de sectordirecteur gevangeniswezen, DJI
Dhr. A. Daans	Adviseur gevangeniswezen, Projectleider PGV, DJI
Dr. A. van de Hurk	Onderzoekscoördinator, DJI
Drs. H. Jagers	Behandeldirecteur jeugdinrichting De Sprengen
Prof.dr. A. Lange	Hoogleraar Klinische Psychologie, Universiteit van Amsterdam
Prof.dr. J. van der Pligt	Hoogleraar Sociale Psychologie, Universiteit van Amsterdam
Drs. J. Sleijfer	Senior trainer Opleidingsinstituut, DJI
Dr. A. Scholing	Klinisch psycholoog/psychotherapeut en vestigingshoofd “De Waag Amsterdam”, centrum voor ambulante forensische psychiatrie
Dhr. J. Vonk	Beleidsmedewerker Afdeling uitvoeringsbeleid gevangeniswezen

Bijlage 6**Deelnemers ‘diner pensant’**

Prof.dr.ir. C. Ahaus	Hoogleraar Kwaliteitsmanagement, Rijksuniversiteit Groningen en directeur TNO Management Consultants, dagvoorzitter
Mr. E. de Jong	Beleidsmedewerker Afdeling uitvoeringsbeleid gevangeniswezen
Drs. J. van Beek	Psycholoog PI Amsterdam, locatie FOBA
Dhr. Th. Claassen	Afdelingshoofd PI Tilburg
Dhr. A. Daans	Adviseur Gevangeniswezen, Projectleider PGV, DJI
Mw. C. van Dijck	ITB-er PI Utrecht
Drs. G.J. Groeneveld	Beleidsmedewerker Afdeling uitvoeringsbeleid gevangeniswezen
Dr. A. van den Hurk	Onderzoekscoördinator, DJI
Drs. L. Jansen	Algemeen Directeur PI Breda
Drs. P. Klaphake	Psycholoog, PI Utrecht, afgevaardigde van het Landelijk Psychologen College/Gevangeniswezen
Prof.dr. A. Lange	Hoogleraar Universiteit van Amsterdam, Klinische Psychologie
Drs. R. Moree	Beleidsmedewerker Afdeling uitvoeringsbeleid gevangeniswezen
Mw. Mr. M. Pont	Beleidsmedewerker Directie Sanctie- en Preventiebeleid, ministerie van Justitie
Dhr. P. van der Sande	Sectordirecteur Gevangeniswezen, DJI
Mw. M. Scheepstra	Unitdirecteur PI Amsterdam, Locatie FOBA
Mw. J. Siebrecht	Accountmanager opleidingsinstituut, DJI
Drs. M. van Veen	Plaatsvervangend Sectordirecteur Gevangeniswezen, DJI
Mw. M. Vink	Locatiedirecteur PI Almelo
Mw. A. Vredendaal	Unitdirecteur PI Utrecht, Locatie Nieuwersluis (inrichting voor vrouwelijke gedetineerden)
Mw. E. Weever	PIW-er PI Zwolle

Bijlage 7**Deelnemers groepsbijeenkomst
persoonsgebonden verlof en
voorwaardelijke invrijheidstelling**

Dhr. C. Blom	Unitdirecteur, PI Scheveningen, DJI
Drs. C. Clever	Projectleider Terugdringen Recidive, DJI
Dhr. A. Daans	Adviseur Gevangeniswezen, Projectleider PGV, DJI
Dhr. F. Dekker	Selectiefunctionaris, DJI
Mw. G. Eleveld	Hoofd Coördinatiebureau Terugdringen Recidive, DJI
Mw. Mr. E. de Jong	Beleidsmedewerker Afdeling uitvoeringsbeleid gevangeniswezen
Mw. Mr. J. de Jong	Medewerker Afdeling Juridische Zaken, DJI
Mw. Mr. E. Julsing	Projectleider v.i., Openbaar Ministerie
Dhr. E. Lageweg	Afdelingshoofd, PI Dordrecht, DJI
Dhr. C. Langendoen	Hoofd Bureau Selectie en Detentiebegeleiding, PI Dordrecht
Mw. H. Latooij	Beleidsmedewerker Afdeling uitvoeringsbeleid gevangeniswezen
Mr. M. Mahieu	Medewerker Afdeling Juridische Zaken, DJI
Dhr. B. Molenkamp	Algemeen Directeur PI Breda, projectleider v.i.
Dhr. R. Platzbeecker	Unitdirecteur, PI Roermond, DJI
Mw. Mr. M. Pont	Beleidsmedewerker Directie Sanctie- en Preventiebeleid, Ministerie van Justitie
Mr. R. Sepers	Beleidsmedewerker Afdeling uitvoeringsbeleid gevangeniswezen
Mw. D. Thompson	Projectleider TR, Reclassering Nederland
Dhr. R. Vaartjes	Hoofd Bureau Selectiefunctionarissen, DJI
Mw. M. Verhoork	Projectsecretaris v.i., Ministerie van Justitie
Dhr. R. Wieringa	Afdelingshoofd, PI Roermond, DJI

Bijlage 8

Summary

Purpose and method of this study

The Dutch Prison System has commissioned Impact R&D to collaborate with TNO Management Consultants in designing a guideline for a systematic approach to assessing the behaviour of detainees. The assessment should be done in a transparent, uniform and consistent manner involving rewards for positive behaviour and negative consequences to unwanted behaviour. The guideline to 'encourage and discourage' is intended to increase internal security. Encouraging wanted behaviour should reduce the number of incidents within the prison system. An additional advantage of assessing and recording a detainee's behaviour lies in the possibility for prison staff members to back up their decisions regarding release on temporary licence and recommendations regarding parole, with a view to ensuring public safety. The guideline is designed to encourage wanted behaviour in the short term and to prevent damage caused by detention. The guideline is not directly aimed at behaviour modification over the longer term (recidivism), but it is designed to motivate detainees to cooperate towards reintegration, and (provided sufficient time is available) to participate in programmes aimed at reducing recidivism. The guideline should be applicable to all adult detainees not suffering from serious psychological or addiction problems, regardless of the duration of their detention.

During the process of developing the guideline a broad selection of documents and scientific literature was studied, resulting in a draft report. It turned out that there was a wide range of literature available on the effects of punishments and rewards on behaviour, but hardly anything on how to assess the behaviour of detainees. This is why we had to develop the guideline from the ground up. Various drafts of the guideline were subsequently discussed with prison managers and staff members, detainees and external experts.

Aspects to be considered in the development of the guideline

In developing a guideline to 'encourage and discourage' the following aspects need to be taken into account:

5. In a system designed to 'encourage and discourage', attention should be focused on positive behaviour while negative behaviour should be ignored. This is because rewards are, in many cases, more effective than punishments, especially over the long term. A mixture of rewards and mild punishments (or withholding rewards) is the most effective way to bring about behaviour modification.
6. Immaterial rewards (such as compliments) are often more effective than material rewards. A 'token economy' does not make for an effective system because it can open the door to the abuse of power.
7. What constitutes a reward to one person may be a punishment to another. It is therefore important to select reinforcers tailored to the individual detainee. Because this can be a

potentially sensitive issue in an environment where ‘one size fits all’, immaterial rewards are to be preferred.

8. Do not lose sight of the intrinsic rewarding or punishing value of behaviour; do not focus on the ‘system’; continue the conversation on wanted and unwanted behaviour.
9. Rewarding or punishing, or defining behaviour into many different types should not be the main focus of the system. Much more, a positive attitude of staff is important, as well as giving attention to positive behaviour. It is important to reinforce the self image of detainees in a positive way.

The guideline: the ‘inverse traffic light’

Based on the information gathered a guideline to ‘encourage and discourage’ was drawn up. The guideline distinguishes between three categories of behaviour: good behaviour (green), “room-for-improvement”-behaviour (orange), and unwanted behaviour (red). Examples of good behaviour are: cooperating towards reintegration, good social functioning, and preventing or controlling aggression. This desired behaviour could be rewarded with compliments or perhaps immaterial rewards such as release on temporary license. Examples of “room-for-improvement”-behaviour are: not cooperating towards reintegration, not cooperating in the unit, and lack of hygiene. These forms of behaviour may be undesirable, but they are not sufficiently serious or relevant to prison security to deserve punishment. Regarding this category of behaviour the best thing to do in many cases is to ignore the behaviour, but in some instances it may be possible to verbally persuade the detainee to behave differently in future. Examples of unwanted behaviour are: continued refusal to follow the rules, attempts to escape, not returning from temporary leave and aggression. Suitable punishments for these types of behaviour were devised in consultation with the experts.

Implementing the guideline

With regard to the implementation of the guideline it is recommended to invest in the training of staff members, including management. Instructing staff members on how to observe behaviour should result in uniform methods of assessment and help avoid pitfalls. Besides training, a number of other aspects are pertinent, such as supervision of staff, the recording of assessments of detainees’ behaviour by several staff members and monitoring. Attention should also be focused on increasing support for the new system. In order to increase support and to quickly identify possible bottlenecks, external experts recommend starting on a small scale, for example with a trial in one prison unit.

Evaluation

Further research is needed to determine whether or not the guideline to ‘encourage and discourage’ achieves its desired goals. Our advice is to perform a pilot study in one prison unit (after establishing a baseline measurement) and to compare the results with a control unit. In this pilot study, the staff would be instructed on the entire guideline and a partial evaluation could be performed regarding one or two types of behaviour (e.g. hygiene or aggression). If the pilot study demonstrates that the guideline is usable, the test can be extended to other areas of behaviour and the research can be conducted in several prison units. After making the

necessary adjustments, the guideline could be implemented in phases in a number of prisons, after which structural monitoring and evaluation will remain necessary.