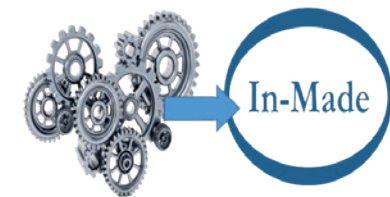




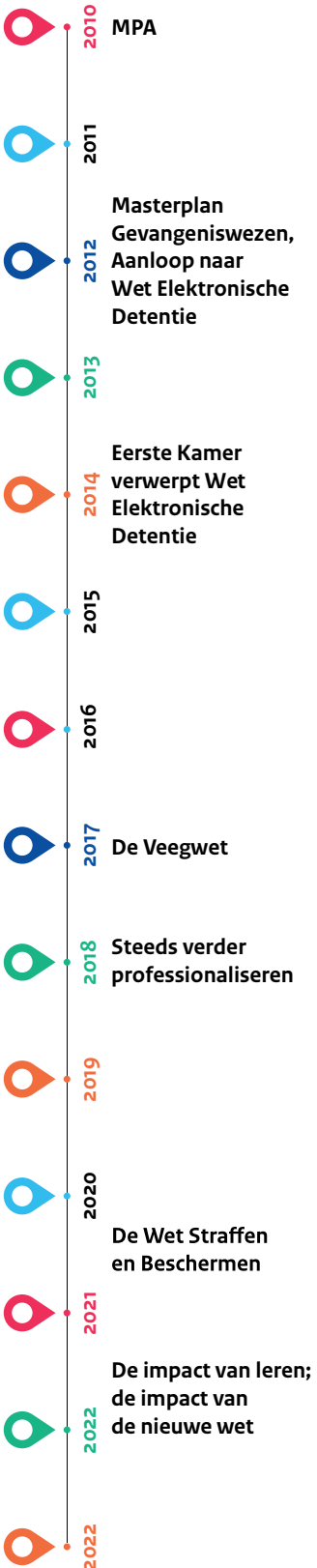
Van In-Made naar Ex-Made

De ontwikkeling
van penitentiaire
arbeid van
2012 naar 2022



Inhoud

Eric Bouwsma, een man met een opgave	4
De start: Modernisering Penitentiaire Arbeid (MPA).....	7
Van dagbesteding naar echt werken.....	9
Dagen van de arbeid	10
De start van de gezamenlijke formule.....	11
Leren van anderen.....	12
De merknaam In-Made.....	14
Arbeid is een samenwerkingsformule in staat om een Europese Aanbesteding te winnen.....	15
Masterplan Gevangeniswezen / In-Made Proof Produceren	16
Elektronische detentie als de game changer, het biertje op de bank en Ex-Made	21
De waarde van In-Made en arbeid in detentie.....	23
Werk, werk, werk.....	25
De kers op de taart: de In-Made Praktijkschool.....	26
De In-Made Praktijkschool - Van Sceptis naar succes	28
De centrale winkel – doorgaan omdat je ergens in gelooft	29
De aanpak van Almelo – aantrekkelijk én rendabel.....	31
In-Made on Tour.....	32
Het nieuwe werken in PI Alphen	33
Op weg van 10 naar 100 MBO diploma's	38
Werken vanuit motivatie en vertrouwen.....	39
32 uur werken in Veenhuizen – van	41
pilot naar werkwijze	41
Partnerschap met Cedris	44
Wet Straffen en Beschermen – geen recht op arbeid meer	45
Mooi om iets terug te doen	47
Een (hoogopgeleide) gedetineerde vertelt... ..	49
Terugkijken en vooruitkijken.....	52
Afscheid en een nieuwe start	53



2010

Eric Bouwsma, een man met een opgave

In de jaren 2007 tot 2013 was het gevangeniswezen enorm in beweging. Onder leiding van Angeline van Dijk, directeur Gevangeniswezen, werd de modernisering van het gevangeniswezen (MGW) ingezet. In diezelfde tijd had het gevangeniswezen ook te maken met een aantal ontwikkelingen zoals de invoering van het snelrecht, wat ervoor zorgde dat de capaciteitsvraag voor gevangenisplaatsen afnam. Een aantal inrichtingen werd om die reden ook gesloten.

Met MGW werd ook kritischer gekeken naar de efficiëntie van het GW-beleid en o.a. de arbeid werd onderwerp van gesprek. Nadat het eerste project “Werkt!” met grootse ideeën voor verandering van het arbeidsbedrijf het niet haalde, werd ik gevraagd om voorzitter te worden van het landelijk overleg voor hoofden arbeid (Het Functioneel Arbeids Overleg).

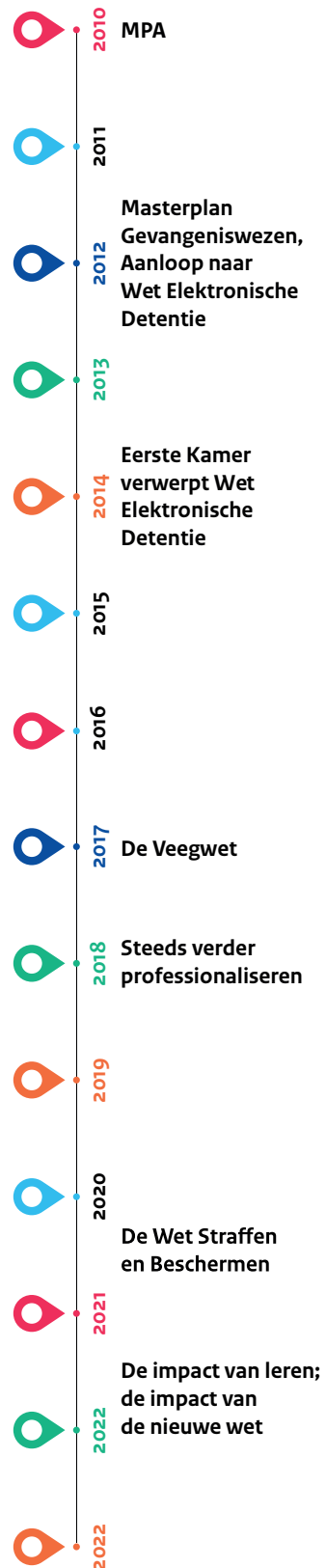
Wat direct opviel was dat de arbeidsbedrijven binnen de verschillende inrichtingen niet wilden samenwerken, elkaar beconcurrerden en dat er sprake was van veel inefficiëntie. Deze analyse kon ik destijds delen met Angeline van Dijk. Zij wilde hier zelf ook graag verandering in brengen en werd ook enigszins politiek gedreven door de toenmalige staatssecretaris Fred Teeven, die arbeid zag als de belangrijkste zingeving voor de uitvoering van het dagprogramma. Maar dan moest er wel heel veel veranderen om het arbeidsbedrijf meer bedrijfsmatig te laten functioneren.

Er moest efficiënter gewerkt worden, er moesten hogere productiecijfers komen, het arbeidsbedrijf moest niet langer bestaan uit individuele, lokale bedrijfjes maar één bedrijf vormen en er moest meer en beter werk gegenereerd worden. Ook werd er voor gekozen om de lokale bedrijfsbureautjes op te heffen en over te gaan tot 3

regionale bedrijfsbureaus arbeid. Voor de opdracht om deze klus te klaren werd Eric Bouwsma, directeur van Jeugdinstelling “Den Hey Acker”, gevraagd als programmanager Modernisering Penitentiaire Arbeid (MPA).

Om meer draagvlak en mandaat aan MPA te geven, werden de vestigingsdirecteuren nadrukkelijk gepositioneerd. Zij werden vertegenwoordigd door 3 regionale portefeuillehouders: Obe Veldman, Cees Niessen en ik. Met Eric en twee nieuwe stafleden, Ed van Leusden en Frank Becker, gingen we de nieuwe uitdaging aan. Een belangrijke gebeurtenis hierbij was de invoering van landelijke bijeenkomsten voor arbeidsmedewerkers. Deze medewerkers voelden zich tot die tijd niet gehoord en ondergewaardeerd. Arbeid telde op veel locaties niet echt mee. Diezelfde medewerkers gingen na verloop van tijd steeds meer ervaren dat zij een belangrijk deel van het dagprogramma invullen, dat ze gedetineerden kansrijker konden maken via de In-Made Praktijkschool en dat ze meer dan ooit erkenning kregen voor hun bijdrage aan een veilige uitvoering van de detentie en de re-integratie van gedetineerden.

Als kartrekker wist Eric Bouwsma goed gebruik te maken van zijn politieke en strategische vaardigheden en de wens van Fred Teeven om arbeid te zien als de belangrijkste re-integratie activiteit. De verbinding tussen beleid, strategie en het veranderproces in de operationele uitvoering was hiermee geborgd. Eric wist vestigingsdirecteuren te prikkelen om mee te gaan in de modernisering van hun eigen lokale arbeidsbedrijf, waarbij een gezonde onderlinge concurrentie door efficiënt werken en innovatief ondernemerschap beloond werd. Uiteindelijk was dat ook gunstig voor de financiële resultaten van deze inrichtingen. Om de gezamenlijke uitstraling van de penitentiaire arbeidsbedrijven een boost te geven, werd gekozen voor een formule met de nieuwe naam: In-Made. Deze naam werd verder uitgedragen via twee websites en verschillende sociale mediakanalen.



Nu terugkijkend naar wat Eric met de mensen rondom hem heeft bereikt, kan met recht gezegd worden dat er in de loop der jaren meer bereikt is dan wat we in 2010 hadden durven hopen.

De arbeidsmedewerkers zijn trots geworden op hun werk, ze zijn zelfs erkende leermeesters geworden. De arbeidsbedrijven zijn erkend leerbedrijf geworden waar werknemersvaardigheden worden ontwikkeld en branche-erkende opleidingen kunnen worden gevolgd. De functie van het bedrijfsbureau is vele malen verbeterd ten opzichte van de versnipperde beginsituatie. Arbeid heeft lokaal en centraal een prominente positie verworven in het dagprogramma en wordt zelfs door voormalig sceptici meer dan ooit omarmd. De samenwerking tussen de arbeidsbedrijven is sterk verbeterd en betrouwbare managementrapportages geven inzicht in de verbeterde resultaten en kansen op verdere verbetering. Het was absoluut geen georganiseerde reis maar eerder te vergelijken met een trektocht met een rugzak, waar onderweg veel ontwikkeld en overnieuw uitgevonden moest worden. De weg van de lange adem.

Een groot compliment

Wat mij betreft verdient Eric Bouwsma een groot compliment voor de behaalde resultaten die hij met visie, met samenwerking met de portefeuillehouders, het RBBA en zijn vertrouwde stafleden behaald heeft. Het arbeidsbedrijf is voorbereid op verdere professionalisering, dat er aan bijdraagt om gedetineerden kansrijker te maken voor de arbeidsmarkt. Een belangrijke stap om de criminaliteit vaarwel te kunnen zeggen.

André Aarntzen

vestigingsdirecteur PI Vught / portefeuillehouder arbeid

De start: Modernisering Penitentiaire Arbeid (MPA)

Ik werkte als directeur van een jeugdinstelling toen het bericht kwam: ‘Ze zoeken iemand bij het gevangeniswezen – een zwaargewicht’, zo werd dat letterlijk gezegd. Aanvankelijk dacht ik: dat is niets voor mij, want in het gevangeniswezen draait het vooral om opsluiting. Terwijl het bij ‘jeugd’ vooral gaat om het pedagogische programma.

Dat ik uiteindelijk ook ‘ja’ zei tegen het project Modernisering Penitentiaire Arbeid (MPA), was mede omdat het een probleem dossier was. Al vanaf de jaren '90 was geprobeerd om penitentiaire arbeid stevig op de kaart te zetten. Arbeid is immers een belangrijk deel van het dagprogramma voor gedetineerden en als arbeid goed geregeld is, draagt dat bij aan de rust in een PI. Bovendien laat ieder onderzoek steeds weer zien dat arbeid een van de belangrijkste factoren is om recidive te voorkomen. Toch lukte het niet om arbeid goed geregeld te krijgen en MPA werd gezien als een soort laatste kans om er iets van te maken. Hoewel ik niets van arbeid wist en geen idee had waar ik in terecht kwam, sprak het verhaal mij aan. Bovendien was duidelijk dat de directie Gevangeniswezen én een aantal vestigingsdirecteuren er topprioriteit aan wilden geven. Het zou een project worden van twee à drie jaar. Daarna zou het weer teruggaan naar de lijn. Dat leek mij een mooie periode.

Op kantoor bij Fred Teeven

De overgang was enorm. Ik schreef eerst maar eens een startnotitie: Wat willen we eigenlijk? Waar willen we naartoe? Ik was net een paar maanden bezig, toen het kabinet Rutte I aantrad, met Fred Teeven als staatssecretaris en politiek verantwoordelijke.

Hij vond het onderwerp Arbeid ook ontzettend belangrijk en zoals dat werkt: als de hoogste baas het belangrijk vindt, ontstaat er beweging. Onze toenmalige directeur, Angeline van Dijk, zorgde ervoor dat we regelmatig bij Teeven op kantoor zaten om het onderwerp verder te tillen. Dat heeft in de begintijd heel erg geholpen om van de grond te komen.

Eric Bouwsma

programmamanager In-Made/Ex-Made



Van dagbesteding naar echt werken

Vóór 2010 was arbeid in detentie vooral dagbesteding. Er stond niet de druk achter dat arbeid moest bijdragen aan re-integratie en aan de financiële middelen van de inrichtingen. Het was redelijk ongestructureerd; het had absoluut niet de impact die het nu heeft. In 2022 is er geen inrichting meer die arbeid *niet* meer belangrijk vindt. De gedachte is ook dat als arbeid in je inrichting goed loopt, je over het algemeen een goed lopende organisatie hebt. Want een groot deel van de dag *is* immers arbeid. Net als buiten de gevangenis!

Dagen van de arbeid

Tot de hoogtepunten in de begintijd reken ik zeker de arbeidsdagen die we organiseerden voor alle arbeidsmedewerkers. Dat de arbeidsmedewerkers goed werden meegenomen in de filosofie van de arbeid, was erg belangrijk. Nu arbeid immers niet langer vrijblijvend was maar werd gezien als belangrijk re-integratiemiddel, werden zij daarin een onmisbare factor. Ze werden naast werkmeester immers ook talentscout, motivator, leermeester én verantwoordelijk voor het nakomen van productieafspraken. Daar werden zij ook op aangesproken.

Cees Niessen

vestigingsdirecteur PI Alphen a/d rij





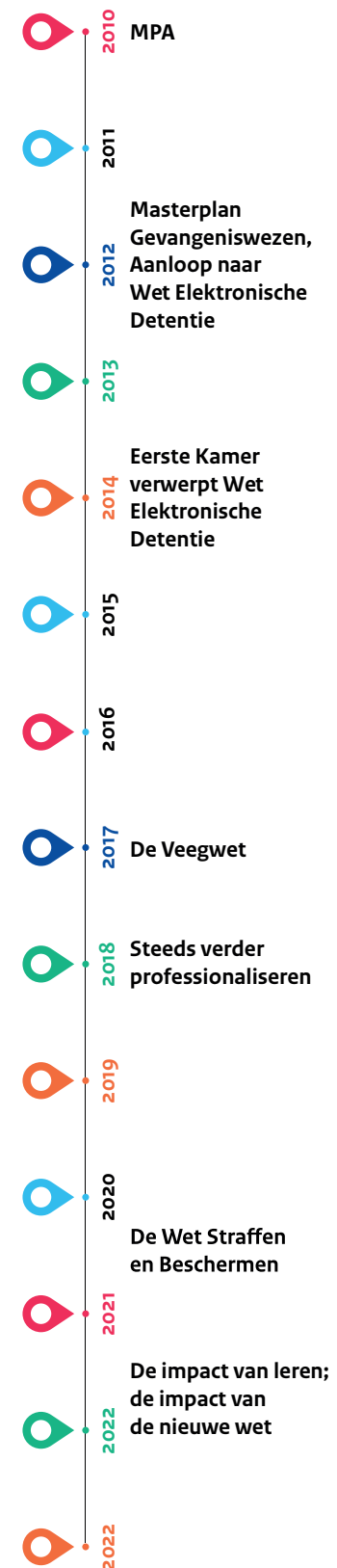
De start van de gezamenlijke formule

In 2011 kwam ik als coördinator bij een project dat Modernisering Penitentiaire Arbeid heette. Dit project zou twee jaar gaan duren en werd binnen DJI begroet met zowel enthousiasme als cynisme. Er waren immers al eerdere pogingen geweest om 'iets' van de arbeid te maken. Met een klein stafteam, enthousiaste regionaal portefeuillehouders en een aantal hoofden arbeid begonnen we de penitentiaire productiebedrijven vorm te geven richting een gezamenlijke formule. De eerste mythe die we snel konden afbreken was dat 'er geen werk' was, een directe aanleiding om MPA te starten. Er was namelijk meer dan voldoende werkaanbod.

Als hoofd arbeid in Sittard en Maastricht was mij al duidelijk dat de gedetineerde medewerkers een zeer diverse achtergrond hadden en, mits aangesproken op vaardigheden, volwaardig konden werken. Werkmeesters die contact maakten en gedetineerden aanspraken op taakvolwassenheid hadden veel minder vaak 'gedoe', behaalden hun productiedoelen en creëerden op hun werkzaal een echte werksfeer. Werken in detentie hoefde dus geen therapie te zijn maar kon zeker volwaardig werken zijn.

Frank Becker

coördinator Marketing en Sales



Leren van anderen

Het kan altijd beter. Die gedachte zorgde ervoor dat we gingen kijken bij anderen. Ook buiten Nederland. In Duitsland, België en ...Turkije.

In juni 2011 bracht een groep directeuren en hoofden Arbeid een bezoek aan het gevangeniswezen in Turkije. In een grotendeels ambachtelijke samenleving zagen we in de gevangenis veel vakmanschap. Ook zagen we hoe gedetineerden de bajes zo ongeveer runden. De gedachte van gedetineerde als voorman en kwaliteitscontroleur, zoals we dat nu hanteren, komen daaruit voort. Ook een zekere mate van normalisatie is iets wat uit Turkije komt. In Izmir bijvoorbeeld, was er een open inrichting met allerlei faciliteiten, omdat de reisafstanden naar een rechtbank vaak lang zijn. Zo was er een hotel bij en een kinderdagverblijf, allemaal geregeld door gedetineerden.

Eric Bouwsma

programmamanager In-Made/Ex-Made



Een ander hoogtepunt in de begintijd van MPA vond ik de reis die we met een aantal mensen naar Turkije hebben gemaakt. We ontdekten daar dat het Turkse gevangeniswezen veel meer inzet op kwaliteit. Er werd niet zozeer gekeken naar wat een gedetineerde had gedaan, het delict, maar naar wat hij kón als productiemedewerker. Die gedachten hebben we mee teruggenomen naar Nederland: dat je gedetineerden op hun persoonlijke vaardigheden kunt aanspreken en dat je met hen moet werken aan hun werknemersvaardigheden: op tijd komen, je gedragen op het werk, afspraken nakomen, etc.

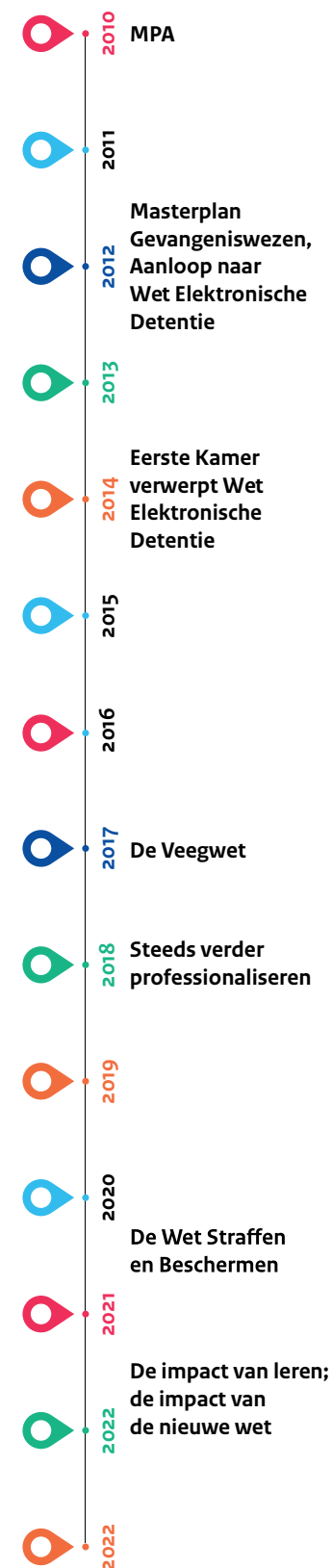
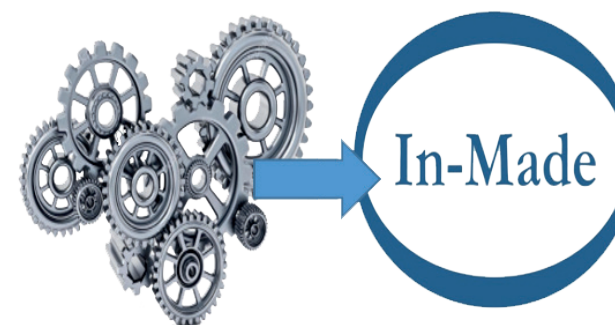
Cees Niessen

vestigingsdirecteur PI Alphen a/d rijn

2012

De merknaam In-Made

De naam In-Made, afgeleid van *inmate*, vertaald naar *binnen* (in) en *gemaakt* (made), was in eerste instantie de naam van de producten die we maakten voor DJI (bedden, kasten, etc.). Na 2013 werd dit ook de naam van de formule. De formule was nodig om te komen tot een set van afspraken waarbij de individuele bedrijven een deel van hun autonomie opgaven om er collectief beter van te worden.





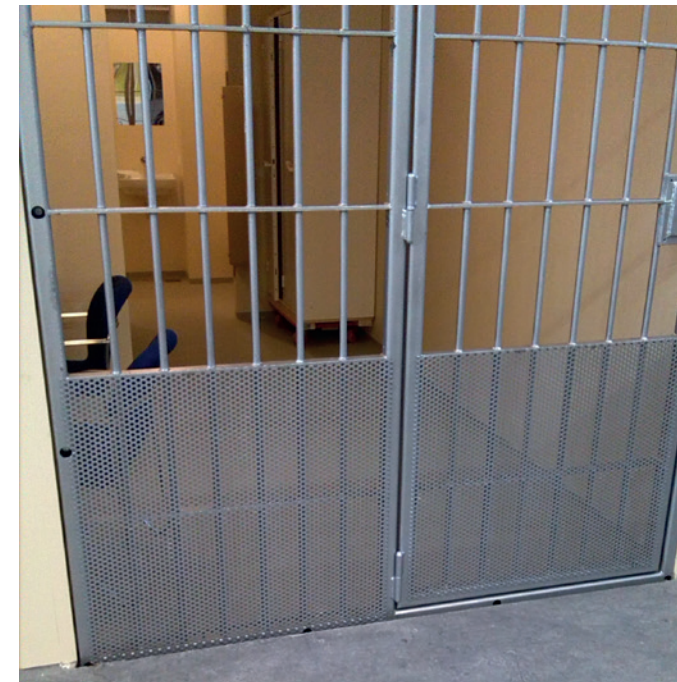
Arbeid is een samenwerkingsformule – in staat om een Europese Aanbesteding te winnen

Door processen te stroomlijnen, te werken met uniforme voorwaarden, contracten en de klant één voordeur te bieden, konden we opeens grote, financieel aantrekkelijke opdrachten binnenhalen. Waar meerdere PI's gezamenlijk aan werkten. Zoals de terugkerende order voor 20.000 kerstpakketten en de levering van tralies, bedden, kasten en gordijnen voor de gevangenis in Bonaire.

In 2013 won In-Made zelfs een Europese aanbesteding, zodat we de celdeuren en de hele cel-inventaris konden leveren aan JC Zaanstad, een publiek/privaat gefinancierd gebouw!

Dat was heel bijzonder. Want natuurlijk kunnen wij niet concurreren met de markt, de Wet Markt en Overheid is daar duidelijk in. Dat mag alleen als daar een maatschappelijk belang mee is gemoeid en als alle productiecosten worden doorberekend aan de klant.

Eric Bouwsma
programmamanager In-Made/Ex-Made



Masterplan Gevangeniswezen / In-Made Proof Produceren

De Wake up call

In 2013 verscheen het Masterplan Gevangeniswezen. In het kader van rijksbrede bezuinigingen moest ook het gevangeniswezen fors bezuinigen. Er zouden een paar duizend cellen verdwijnen, PI's moesten sluiten, het gevangeniswezen moest goedkoper. Een van de voorstellen was het afschaffen van arbeid in het Huis van Bewaring. Dat zou grote gevolgen hebben, want het Huis van Bewaring is bijna de helft van het Gevangeniswezen.

Gelukkig was daar politiek geen draagvlak voor, omdat je mensen die nog niet veroordeeld zijn, dan het grootste deel van de dag op een cel zou laten zitten. Maar voor ons was het wel een *wake up call*. Als er hier en daar nog zó makkelijk over arbeid wordt gedacht, moeten wij ervoor zorgen dat arbeid *nóóit* meer als onderwerp van bezuiniging wordt gezien. Hoe krijgen we dat voor elkaar? Hoe maken we de échte sprong naar voren?

Gedetineerden als serieuze werknemers

We zijn gaan analyseren: wat houdt echt grote ontwikkelingen nu tegen? We constateerden dat het in onze eigen beelden van gedetineerden zat. Te vaak werd nog gedacht, óók door de werkmeesters, dat gedetineerden

niks kunnen, niks willen. Dus we zijn gaan praten met gedetineerden: 'Wáárom heb je er geen zin in?' Wat bleek? Ze voelden



zich helemaal niet serieus genomen! Niet alleen op het gebied van arbeid, maar in de breedte: voor alles moesten ze toestemming vragen, bijvoorbeeld. Om uit die strijd te komen, zijn we gedetineerden als serieuze werknemer gaan positioneren.

In-Made proof produceren

Dat was de start van het project *In-Made proof produceren*. In drie PI's, Arnhem, Dordrecht en Zoetermeer, kwam een werkzaal onder regie van het projectteam. Aan de gedetineerden vroegen we: 'Waar kan het beter? Waar heb je lol in? Hoe zou jij het gaan doen als jij hier de baas was?' We hebben echt het Lean-gedachtegoed ingezet.

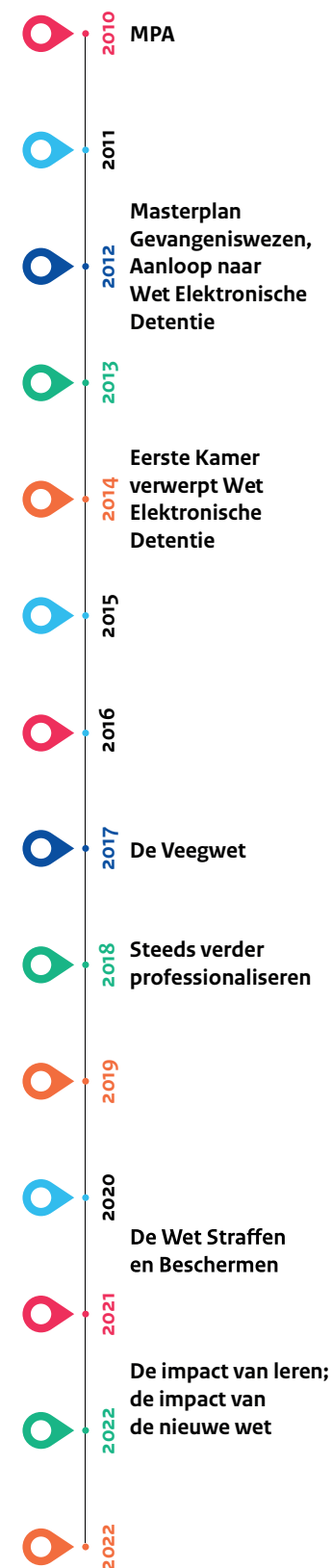
In Dordrecht zei een aantal gedetineerden: 'We maken nu 200 pallets per dag. Als jullie je er niet mee bemoeien, maken we er 500!' En dat is ook gelukt! Een werkmeester kwam af en toe kijken of het allemaal goed ging, maar verder was er ruimte voor de gedetineerden. Voor die extra productie kregen de gedetineerden een extra beloning en iedere vrijdagmiddag gingen we met elkaar zitten: 'Hoe ging het, is het je bevallen?' We zijn mensen dus vooral serieus gaan nemen. Misschien is dát wel het belangrijkste wat in die 12 jaar bereikt is. Toen werd pas écht duidelijk wat de betekenis is van ons werk.

Voor sommige werkmeesters was het best wennen en ook de OR vroeg zich af of dit wel verantwoord was. Maar we zagen dat het werkte. Als je mensen serieus neemt, nemen ze jou ook serieus, staan ze open om iets te leren en gaan ze elkaar stimuleren.

Natuurlijk horen daar ook een goede screening en een risicotaxatie bij. Je kunt iemand op een heftruck zetten, maar met een heftruck kun je zomaar een hek omver rijden. Eerder deden we zo'n screening vooral voor externe vrijheden, maar dat hebben we naar voren getrokken en ook toegepast op interne vrijheden.

Eric Bouwsma

programmamanager In-Made/Ex-Made



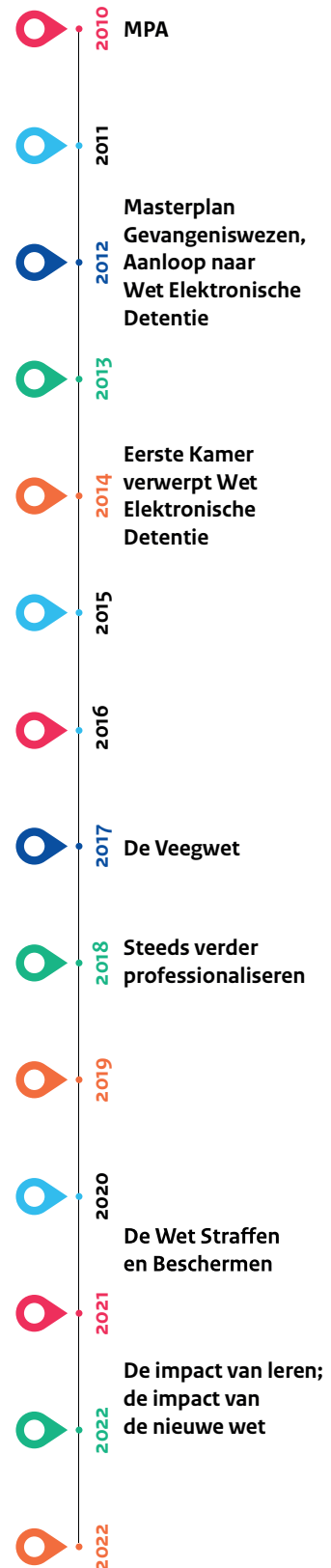
Vanuit de gedachte dat een aanzienlijk deel van de gedetineerden volwaardige medewerkers kunnen zijn en dat we konden voldoen aan de vraag van veel opdrachtgevers, werkten we verder toe naar een bedrijfsmatige, “normale” opzet van productiewerk in detentie. De verzameling van inzichten om dit te realiseren werd in 2013 voor het eerst projectmatig uitgetoet toen arbeid in HVB dreigde te verdwijnen. De verkregen inzichten en methode waarbij gedetineerden een actieve bijdrage leveren aan de opzet en resultaat van de productie ging later *In-Made Proof Produceren* heten.

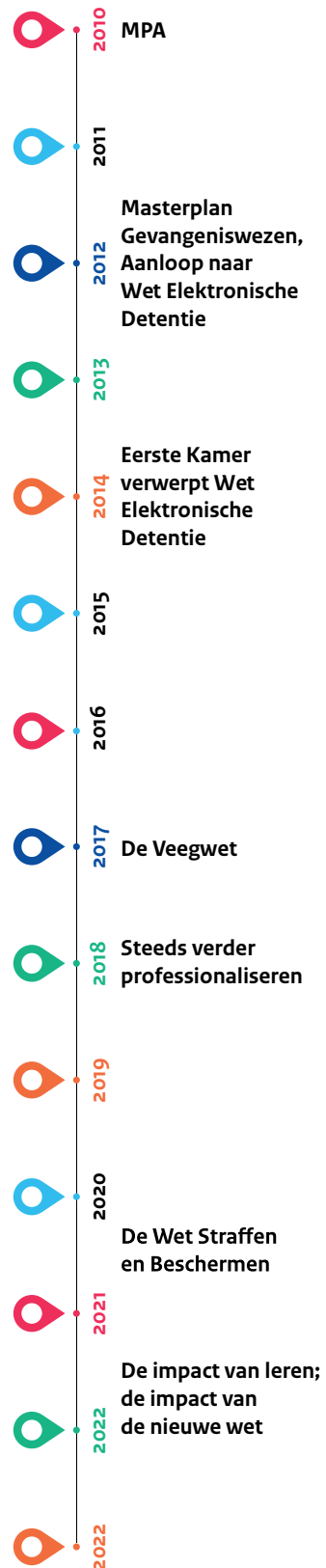
Frank Becker
coördinator Marketing en Sales



In 2013 startte het project ‘Pilot kostenneutrale arbeid preventieven’. Dit project anticipeerde op bezuinigingsronden waarbij nagedacht werd over het stopzetten van arbeid in detentie, in ieder geval voor het Huis van Bewaring. Doel van de proef was aan te tonen dat je met preventieven kosten neutraal kon werken. Op drie vestigingen (eerst Arnhem en Zoetermeer en later Dordrecht) werd gestart met een groep van 15 justitiabelen die tegen een maximaal uurloon van 150% hele dagen konden werken. Middels het lean principe (dagstart, productietempo per uur op flipover in arbeidszaal en wekelijks op de vrijdag een werkoverleg met de justitiabelen) werd de pilot gestart. Wekelijks werd met de afdelingen die de gedetineerden leverden overleg gevoerd. En, wellicht het meest belangrijke, met de gedetineerde medewerkers was er dagelijks een werkoverleg. Zo ontstond in korte tijd grote betrokkenheid van de productiemedewerkers. Het werktempo was daarvoor hoog en de proef toonde aan dat kostendekkendheid haalbaar was. En dat ondanks het relatief hoge verloop onder HVB-ers. Het meest positieve aan het project is dat hieruit voortvloeiend het IMPP (*In-Made Proof Produceren*) is ontstaan. Eén van de pijlers van *In-Made*.

Michel Abbestee
hoofd arbeid PI Rotterdam





De eerste grote pijler van In-Made is *In-Made Proof Producteren*. Het principe daarbij is dat de productiemedewerkers en hun betrokkenheid cruciaal en bepalend zijn voor de productiviteit, het resultaat en het succes van een productiebedrijf.

Bij In-Made zijn de gedetineerde medewerkers de productiemedewerkers. Hoe realiseer je betrokkenheid van productiemedewerkers die onvrijwillig in de gevangenis verblijven? Dat doe je door iets te doen wat andere, reguliere bedrijven ook doen: actief betrekken bij het proces en het gewenste resultaat, terugkoppelen en verantwoording geven, bijdragen en feedback serieus nemen, bespreken en uitproberen. Bij dit laatste is het directe effect niet eens van belang - het kan ook minder goed werken - maar wel het signaal dat iedereen ruimte heeft en dat iedere bijdrage op waarde wordt geschat.

In de kern komt het hierop neer: communiceer -bijvoorbeeld via een dagstart- het gewenste resultaat, de norm (het WAT) en geef alle ruimte over de manier van produceren (het HOE). Dagelijks bespreek je de voortgang en is er inbreng en ruimte voor andere werkwijzen. Deze werkwijze vraagt van de werkmeester (arbeidsbegeleider) iets wat eerder niet gevraagd werd, namelijk een bepaalde mate van gelijkwaardigheid, ruimte geven, het mag ook een keer misgaan, vertrouwen dat 'verloren tijd' van overleg en 'mislukkingen' wordt ingehaald, etc.

Toen we dit voor het eerst toepasten in 2013 steeg de productiviteit op die werkzalen met 400%!

Rien Valk
hoofd arbeid PI Vught

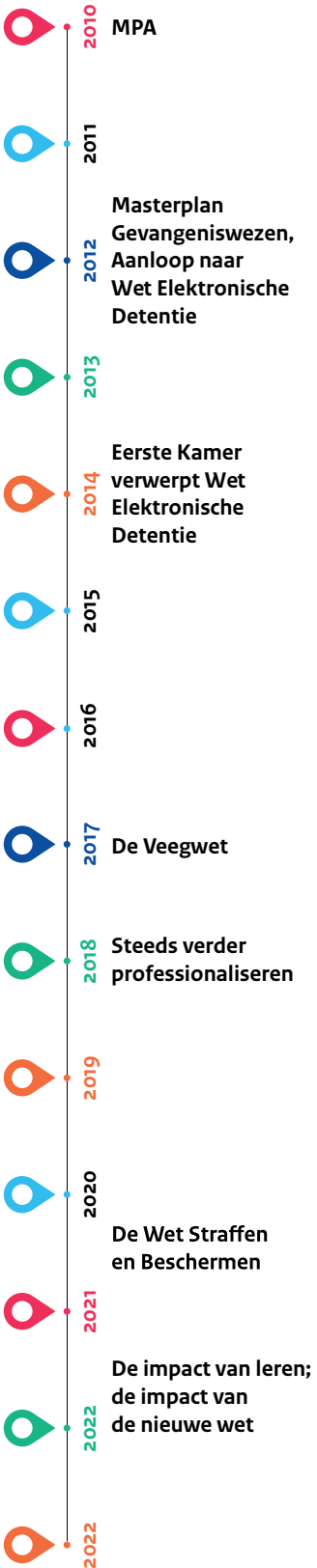
Elektronische detentie als de game changer, het biertje op de bank en Ex-Made

Staatssecretaris Teeven wilde -mede op basis van onze adviezen- van de arbeidsplicht en het arbeidsrecht voor gedetineerden af. Die arbeidsplicht werkte niet goed, want als iets moet, is het niet leuk meer en verzet je je ertegen. Dit zou in 2014 allemaal goedkomen met de invoering van de Wet op de Elektronische Detentie. Elektronische detentie was onderdeel van het Masterplan Gevangeniswezen: iedereen zou na ongeveer de helft van de detentie een enkelband krijgen.

Maar in de politiek werd over elektronische detentie gedacht: Straks zitten ze met een biertje op de bank. Dat werd hét symbool voor de weerstand tegen de enkelband. Ze moesten werken, écht werken. Daardoor realiseerden wij ons: we hebben het *in* huis wel op orde, maar de aansluiting naar de arbeidsmarkt ontbreekt. Dit werd uiteindelijk *de game changer* waar Ex-Made uit voortgekomen is.

Eric Bouwsma
programmamanager In-Made/Ex-Made





2015

Het ontstaan van de Beschrijving Getoond Gedrag

In 2015 is de Beschrijving Getoond Gedrag (BGG) ontwikkeld. Hierin is vastgelegd welke werkervaring een gedetineerde gedurende de detentie heeft opgedaan, eventueel aangevuld met opleidingen. Het laat zien hoe de gedetineerde zijn detentie gebruikt heeft om zich voor te bereiden op een terugkeer in de maatschappij met als doel (betaald) werk. Het is een waardevol document, niet alleen voor de gedetineerde zelf, maar ook voor toekomstige werkgevers. Bovendien kan de BGG gebruikt worden bij de aanvraag van een VOG.

Een gedetineerde legt uit waarom hij een BGG heeft aangevraagd:

“Voor terugkeer in mijn oude branche is een VOG vaak vereist. Verder wil ik me graag nuttig inzetten in de maatschappij en denk ik na over vrijwilligerswerk naast een betaalde baan. Ook in dat geval bestaat de kans dat een VOG vereist wordt. Tot slot zie ik de BGG ook als een bewijs van goed gedrag en dat ik mij altijd gemotiveerd heb ingezet. Ik hoop dan ook dat dit in mijn verdere traject (Penitentiair Programma en Voorlopige Invrijheidsstelling) ook in mijn voordeel wordt meegenomen in het verder toekennen van vrijheden of afbouwen van voorwaarden. Met een BGG heb je immers iets in handen dat niet iedere gedetineerde zomaar krijgt.

2015

De waarde van In-Made en arbeid in detentie

Ons bedrijfsresultaat steeg snel en het geluid dat “werken in detentie alleen maar geld kost” en “er is te weinig werkaanbod” verstomde snel. Min of meer toevallig ontdekten we via de bedrijfsmatige aanpak dat werken als een ‘normaal’ bedrijf niet alleen goede maar ook de enige stabiele route is om te werken aan re-integratie en vermindering van recidive. Immers, zowel in detentie als na detentie is het hebben van een structurele invulling van de dag, liefst met betaald werk, de basis voor een gereguleerd leven. Daarmee zijn niet alle problemen van gedetineerden verdwenen maar is er wel een fundament om ook daar aan te werken. In 2015 werd “arbeid in detentie moet lijken op werken in een normaal bedrijf” ook een politiek besluit.

Frank Becker

coördinator Marketing en Sales



- 2010 MPA
- 2011
- 2012 Masterplan Gevangeniswezen, Aanloop naar Wet Elektronische Detentie
- 2013
- 2014 Eerste Kamer verwerpt Wet Elektronische Detentie
- 2015
- 2016
- 2017 De Veegwet
- 2018 Steeds verder professionaliseren
- 2019
- 2020 De Wet Straffen en Beschermen
- 2021 De impact van leren; de impact van de nieuwe wet
- 2022

Het succes van arbeid als weg naar re-integratie zie je wanneer ex-gedetineerden er in slagen om de draad weer op te pakken. JC Zaanstad biedt plaats aan een bedrijf dat wordt gerund door een ex-gedetineerde, die zelf weer andere gedetineerden aan het werk heeft. En als ik iemand nodig heb om iets te vertellen over arbeid binnen detentie, bel ik een andere ex-gedetineerde die nu een eigen bedrijf heeft.

Komt dit allemaal door arbeid? Geen idee. Maar we zien wel dat als een gedetineerde de goede slag weet te maken, arbeid daar wel een rol bij speelt.

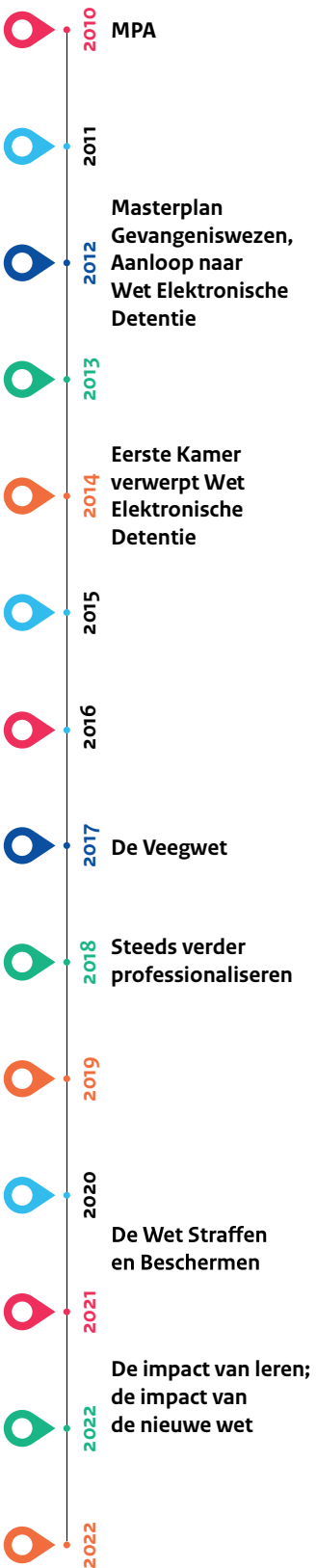
Cees Niessen
 vestigingsdirecteur PI Alphen a/d rij

2015

Werk, werk, werk

Nederland is één van de weinige landen waar arbeid tijdens detentie het uitgangspunt is. In ons land werkt circa 80-85% van de gedetineerden. Bij onze zuiderburen werkt circa 20%; bij onze oosterburen circa 25-30%. De rest van de gedetineerden zit vooral op cel. Onze gevangnissen zijn er ook op gebouwd dat er voor 70% van de gedetineerden plek is in een werkzaal gedurende halve dagen. De rest werkt elders in het gebouw. Van de gedetineerden die naar buiten gaan in het kader van detentiefasering, werkt nu zelfs zo'n 95%. Dat is echt een mooi succes.

Eric Bouwsma
 programmamanager In-Made/Ex-Made



2015-2017

De kers op de taart: de In-Made Praktijkschool

De logische vervolgstap was het vinden van een manier om werknemersvaardigheden van gedetineerden vast te leggen voor ná detentie. De aanpak van andere landen (Turkije, Duitsland, België, Spanje) gaven wel wat inzicht maar geen passend antwoord. Dat kwam met de In-Made Praktijkschool: een methode waarbij de al bestaande rapportage, instructie en begeleiding door arbeidsbegeleiders gebruikt werd om in de context van relatief veel kortverblijvende gedetineerden toch perspectief te bieden op een erkend MBO-diploma of een deel daarvan. Alleen zo konden ex-gedetineerden ook na detentie een werkgever overtuigen van hun vaardigheden en kennis. Het geheel van middelen om gedetineerden binnen In-Made 'fit' te maken voor de arbeidsmarkt kreeg de naam Ex-Made.

Voor het toeleiden van mensen naar werk kan DJI een beroep doen op geld uit het Europees Sociaal Fonds. Aanvankelijk werd dit geld ingezet om een klein aantal gedetineerden een opleidingscertificaat te laten halen. Maar om binnen de muren een volledige MBO opleiding te kunnen doen, moet je minimaal zes jaar vastzitten. Of toch niet?

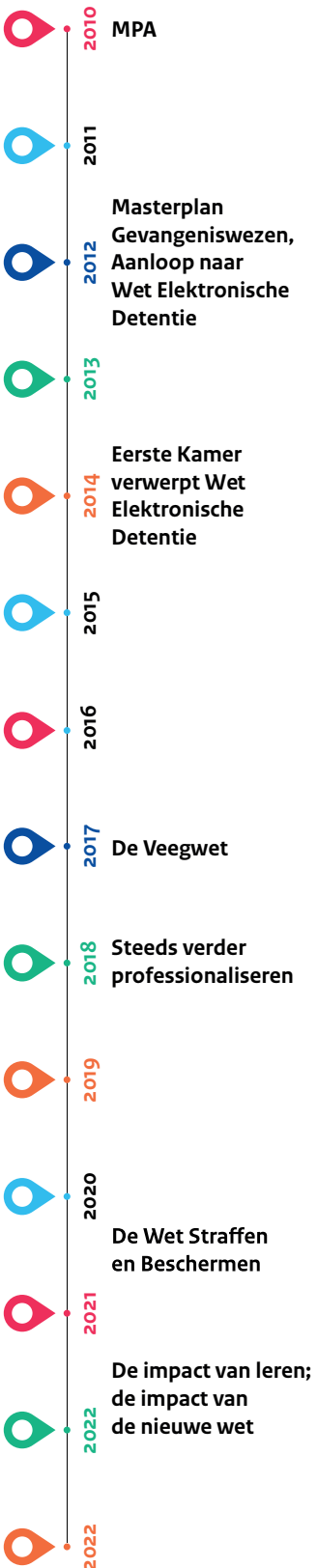
We wilden een opleidingsmodel ontwikkelen waar veel meer mensen iets aan hadden. Ook het grote aantal mensen dat maar relatief kort zit. We gingen praten met SBB, de Stichting Beroepsopleidingen Bedrijfsleven, die ook stages en stagebedrijven beoordeelt. SBB had in die tijd net de zogenaamde praktijkverklaringen ontwikkeld voor mensen die niet in staat waren om een volledig MBO te doen, maar wel praktijkonderdelen. Dat werd onze volgende stap.

Dankzij middelen uit het project Vakmanschap konden we al onze 600 werkmeesters in twee jaar tijd opleiden tot praktijkopleider. En parallel daaraan hebben we met SBB al onze werkzalen laten certificeren als SBB-erkend leerbedrijf. Dat was de start van de In-Made praktijkschool!

Eric Bouwsma

programmamanager In-Made/Ex-Made





De In-Made Praktijkschool - Van Sceptis naar succes

De mooiste herinnering aan mijn tijd als hoofd RBBA is toch wel de wijze waarop we begonnen zijn met de In-Made Praktijkschool.

Ik was hierover erg sceptisch; wij hadden al een lasopleiding, schildersopleiding, heftruckopleiding en poedercoatingopleiding. Ik dacht, “welk nut heeft de Praktijkschool. Het verstoort het werk en daarbij verhoogt de werkdruk van de werkmeesters.”. In diezelfde periode waren we ook bezig met het verbeteren van de processen en de beloningen van gedetineerden. Ik zag in eerste instantie dan ook alleen maar beren op de weg.

In-Made Vught wilde het toch een kans geven en we zijn er mee aan de slag gegaan. Na een wat stroeve start, waar het motiveren van werkmeesters en gedetineerden toch wel lastig was, is opleiding gekoppeld aan werkplek en aan het plan dat elke gedetineerde heeft. Dit heeft geresulteerd in een stormloop van gedetineerden die nu het belang van IMPS wél onderkennen, door beloning maar vooral ook door erkenning.

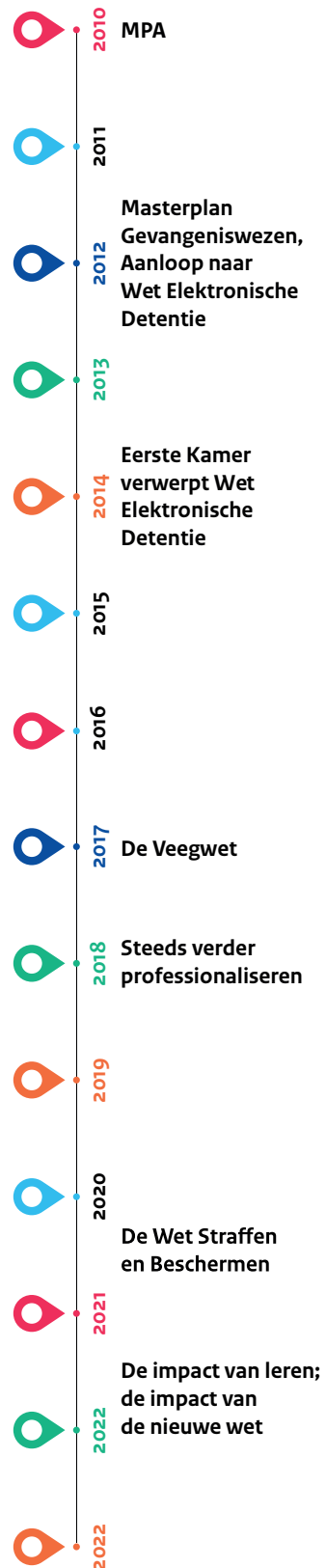
Rien Valk
hoofd arbeid PI Vught

2016/2017

De centrale winkel – doorgaan omdat je ergens in gelooft

In 2016 was er door de versnipperde winkelvoorziening bij GW een groot verschil in aanbod, service en prijsstelling. Dit tot ongenoegen van de politiek, de Nationale Ombudsman en de leiding van DJI. De ‘winkels’ die gerund werden door In-Made kenden die problemen niet.





Daarom bedachten we op basis van een business case dat In-Made de centrale gedetineerdenwinkel voor alle inrichtingen kon organiseren. Het was echt een goed plan, maar in het begin liep het zó moeilijk.

Alles zat tegen: het ontbrak aan een goede ICT ondersteuning, leveranciers konden niet op tijd leveren, transporten kwamen niet op tijd. En toch waren we zo enthousiast over het plan, dat we het niet wilden loslaten.

Als je ergens in gelooft, moet je er ook voor durven gaan. Hoe lastig zo'n groot project en zeker één met een commerciële insteek binnen een organisatie als de onze ook is. Uiteindelijk is de centrale winkel ook een succes geworden. We hebben nu een eigen winkelsysteem, waar veel gedetineerden aan het werk zijn en waar gedetineerden het geld uitgeven dat ze bij het In-Made arbeidsbedrijf hebben verdiend. Dat vind ik fantastisch en ook dát is In-Made.

Cees Niessen
vestigingsdirecteur PI Alphen a/d rijn

De aanpak van Almelo – aantrekkelijk én rendabel

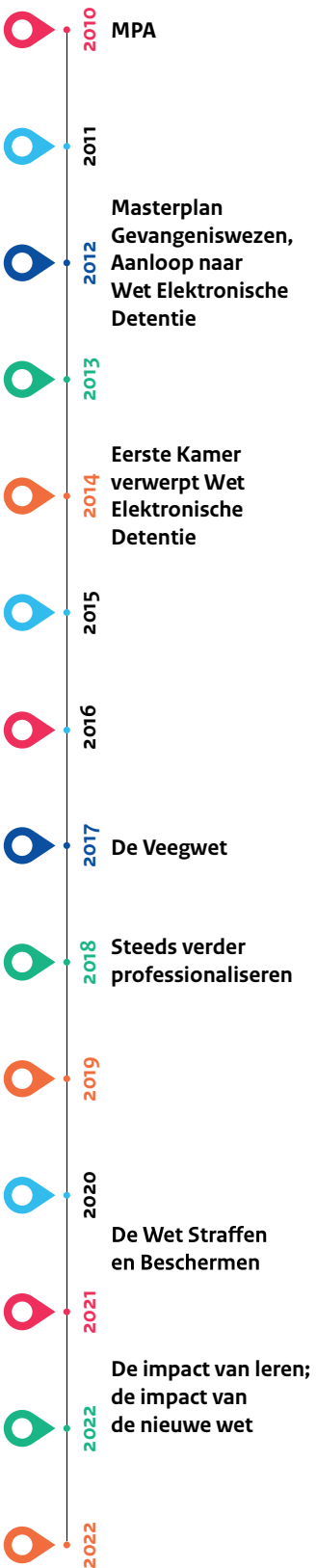
In-Made Almelo onderscheidt zich al jaren door het aantrekkelijk én meer rendabel maken van handmatige productie. Binnen DJI en ook bij gedetineerden wordt dit werk heel vaak als “dom” en “saai” ervaren. Ook heeft het de reputatie dat het “niks oplevert” en geen waarde heeft voor re-integratie.

Almelo heeft allereerst een aanpak waarbij opdrachtgevers mee worden genomen in een businesscase waarbij een verdienmodel ontstaat dat voor beide partijen gunstig is. Dat is de zakelijk-commerciële basis voor een “echt” productiebedrijf. De uiteindelijke In-Made Proof aanpak van de productie (proces, betrokkenheid gedetineerden), ook met behulp van machines, maakt dat gedetineerden meer “echte” arbeid hebben en werk als “leuker” of “aantrekkelijker” ervaren.

Tweede crux is dat de hele gevangenis, van directeur tot werkmeester, inclusief leefafdelingen, betrokken is bij “arbeid” en de afspraken met opdrachtgevers. Zo is de directeur ook in beeld bij de directie van opdrachtgevers en zorgen de collegae van leefafdelingen dat gedetineerden “op tijd op het werk” zijn.

Erwin Abbink
hoofd Arbeid PI Almelo





2017/2018

In-Made on Tour

Om arbeid en D&R dichterbij elkaar te krijgen, startte in 2017 de 'In-Made on Tour'.

In dit dagvullende interactieve programma namen Janneke Horlings en Frank Becker deelnemers uit alle geledingen van een PI en externe partners (keten, werkgevers) mee langs diverse thema's. Waarom moet werken lijken op een echt bedrijf?, Hoe werkt dat dan op een werkzaal?, Wat is Ex-Made en wat heeft een werkgever daar aan?

Deelnemers waren vaak sceptisch en verwachtten een soort promotiepraatje. Toen duidelijk werd wat echt de bedoeling was, werden deelnemers enthousiast. Tijdens de eerste Tour in Arnhem betrokken we toevallig gedetineerden bij het programma door hen te interviewen. Dat werd daarna standaard en had duidelijk een toegevoegde waarde.

Frank Becker
coördinator Marketing en Sales

2019

Het nieuwe werken in PI Alphen

Observaties van een nieuwe werkmeester

Toen ik in dienst kwam in de PI viel mij het verschil op tussen werkmeesters/arbeidsbegeleiders die hun werk al lang deden en nieuwere arbeidsbegeleiders. Nogal wat arbeidsbegeleiders die dit werk al lange tijd deden, leken er wat strakker in te staan en wat meer op afstand aan te sturen. Er was weinig gesprek s met gedetineerden. Echter, Als werkmeester/arbeidsbegeleider wordt verwacht dat je gedetineerden stimuleert en activeert. Maar ik miste de tools die daarbij horen. Ik noem dat tools voor 'werkzaalmanagement', die helpen om structuur aan te brengen in de werkzaal en waarmee gedetineerden op een natuurlijke manier worden uitgedaagd om te werken, zonder dat je hen steeds op hun huid hoeft te zitten.



In mijn beleving was de werkzaal vooral een productiebedrijf, met focus op omzet en productie voor de klant. Maar we zijn er toch ook voor re-integratie? Ik dacht echt: we laten kansen liggen om de gedetineerden werkvaardigheden mee te geven. Soms was de werkdruk ook zo hoog, dat er nauwelijks tijd voor was om daar aandacht aan te besteden.

Samen met een collega die ook nieuw binnenkwam had ik het daarover: volgens mij kunnen we veel meer uit de gedetineerden halen dan we nu doen. Ook al verblijven ze hier gemiddeld maar heel kort. We zijn naar ons hoofd gestapt, vertelden wat ons idee was en vroegen of we een proef van een half jaar mochten draaien om te kijken of we én het werk voor de werkmeesters gemakkelijker konden maken én meer aandacht konden vragen voor re-integratie. Daar kregen we toestemming voor.

Dagstart, tafelhoofd, sollicitatiegesprekken en medewerkers van de week.



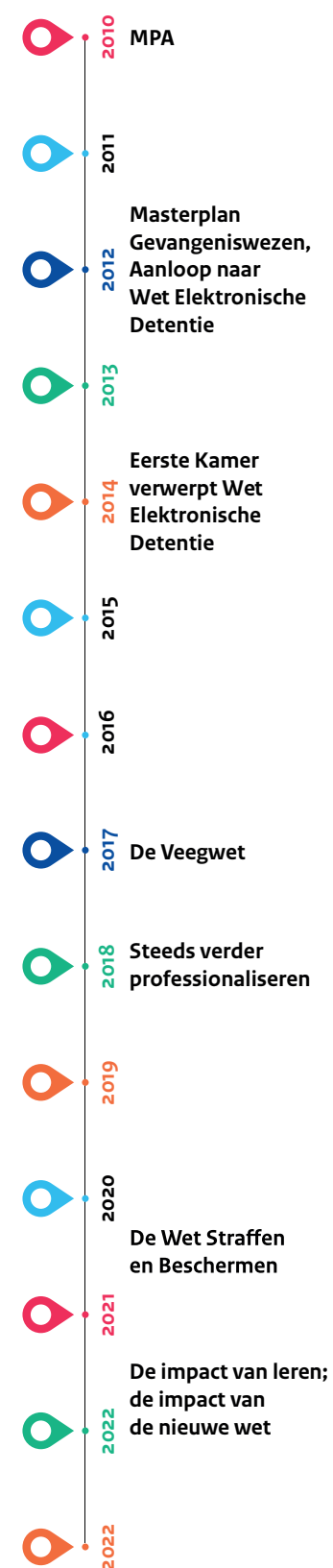
Een half jaar lang hebben we van alles uitgeprobeerd: dingen die we zelf uit het bedrijfsleven kenden en die gedetineerden uitnodigden om meer 'werknemer' te zijn. Zoals de dag beginnen met een dagstart. Daarin spraken we de jongens toe en legden uit wat die dag de bedoeling was. Na een tijdje nodigden we hen vervolgens uit om de dagstart zélf vorm te geven. Zo werd het ook echt iets van hen. En we creëerden een extra baantje op de werkzaal, tussen de reiniger en de voorman: het tafelhoofd. Daardoor ontstond er nóg een derde mogelijkheid om gedetineerden meer verantwoordelijkheid te geven en zich door te ontwikkelen. Bovendien lieten we de reiniger, de voorman en het tafelhoofd wekelijks in een werkoverleg bij elkaar komen om te bespreken: Hoe gaat het? Lopen jullie ergens tegenaan? Hoe hebben jullie dat opgelost? Moet de werkinstructie worden aangepast?

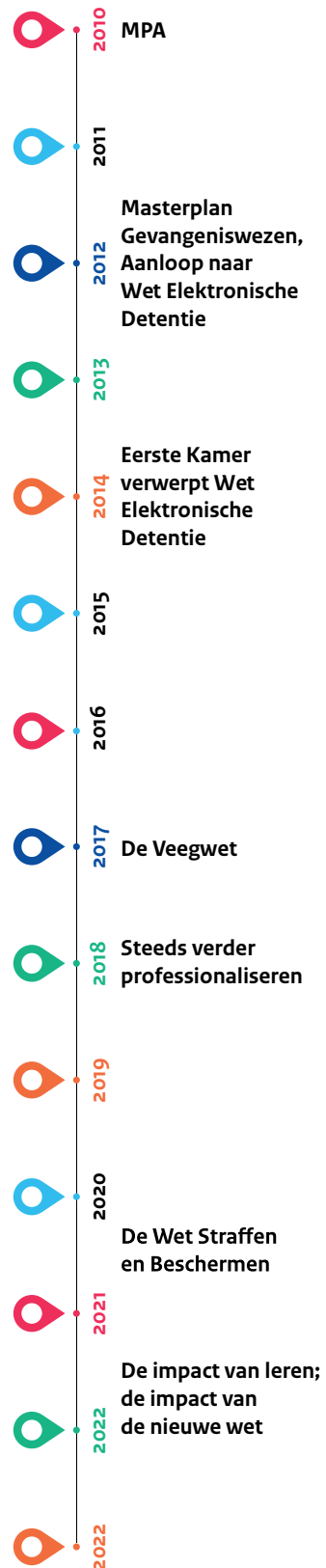
Als er zo'n baantje vrijkomt, wat door het verloop vrij snel gaat, werd er voorheen iemand uit de groep gekozen om de functie te vervullen. Nu maken we de vacature kenbaar op een groot informatiebord in de werkzaal. Gedetineerden kunnen voortaan op zo'n vacature reageren door ons aan te spreken en met ons in gesprek te gaan: waarom ben ik geschikt voor dit baantje? Wat wil jij bereiken? Hoe profiteert de groep? Zo voerden we in feite sollicitatiegesprekken met hen.

Ook hebben we de verkiezing van 'de medewerker van de week' geïntroduceerd. Samen met de voorman kiezen we iemand uit die in die week was opgevallen. Dat hoefde echt niet degene te zijn die de meeste productie had gedraaid, maar die een bijzonder steentje had bijgedragen aan het totale resultaat. Daar maakten we dan een speciaal momentje van.

Themaweken, 'kantoor' en dagdoelen

Gedurende de proef organiseerden we themaweken, waarin we een onderwerp bij de kop pakten. Zoals 'samenwerken'. Daar gingen we dan het gesprek over aan met de groep: Wat vraagt dat eigenlijk van je? Wat versta je eronder? Daar kwam vaak heel veel uit.





Op een gegeven moment heb ik ook een tafel in de werkzaal gezet, met daarop een bordje 'kantoor'. Dan nodigde ik gedetineerden één voor één uit om even vijf minuten te komen praten. Dat waren een soort functioneringsgesprekken. Zo leerde ik de jongens goed kennen en wist ik beter wat er bij hen speelde. Daardoor voorkom je dat je iemands talenten en mogelijkheden over het hoofd ziet.

Toen we veel van deze tools hadden staan, zijn we ook gaan werken met dagdoelen. Collega's zeiden in het begin: 'Daar zitten ze echt niet op te wachten, hoor!' Maar ik verzeker je dat ze daar écht voor gaan! Dat kwam mede doordat de ochtendgroep en de middaggroep elkaar uitdaagden. Als de middaggroep zag wat de ochtendgroep had gedaan, wilden ze daar graag overheen. Zo wordt productie op een heel natuurlijke manier behaald. Maar dat werkt pas als je eerst die andere zaken hebt staan: de dagstart, de baantjes, etc. Er zit wel een zekere opbouw in.

Zo kopieerden we allemaal interventies die in het bedrijfsleven vanzelfsprekend zijn en die gedetineerden 'buiten' ook gaan tegenkomen. En zo hebben we geprobeerd om de balans tussen productiebedrijf en re-integratiebedrijf wat meer in evenwicht te brengen.

Het stappenplan - fysiek zaalmanagement

Als laatste hebben we een stappenplan ontwikkeld. Dat hebben we op posters gezet, die in de werkzaal hangen. Daarop zien gedetineerden meteen wat zij kunnen verwachten van Arbeid, wat hun mogelijkheden zijn en wat ze kunnen leren. Natuurlijk horen ze dat tijdens een intake, maar dat is ook zo weer vergeten. Nu zien ze dat het een trappetje is: je begint bij stap 1; bij stap 2 leer je dat; bij stap 3 heb je die mogelijkheden; bij stap 4 sta je weer buiten of ben je overgeplaatst.

Als iemand me nu vraagt: 'Ik zie dat iemand buiten werkt, hoe kom ik daar?' Dan neem ik hem mee langs die poster en laat zien: 'Je staat nu hier; voordat je buiten

aan de slag kunt, moet je eerst die en die stap zetten.' Zo bieden we hun perspectief. Zulke fysieke tools helpen om je zaalmanagement zichtbaar te maken en zulke tools miste ik toen ik hier kwam werken.

De flow van de groep

We zagen dat dankzij dit soort tools gedetineerden zich op een veel natuurlijker manier serieus genomen voelen en werken gaan zien als middel om iets te bereiken. Het werk van de werkmeesters werd interessanter en bovendien zagen we een duidelijke positieve ontwikkeling in het gedrag van de gedetineerden. De grote groep, zeg 90%, ging daar vanzelf in mee. En die laatste 10% ging mee omdat ze de flow van de groep voelden.

Dennis Wijnschenk
arbeidsbegeleider PI Alphen



Op weg van 10 naar 100 MBO diploma's

De praktijkverklaringen die gedetineerden kunnen behalen via de In-Made Praktijkschool, werden aanvankelijk door het SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) uitgereikt. Dankzij het succes maakte het Ministerie van OCW hier in 2019 een officieel MBO-traject van. Gedetineerden behalen nu dus niet langer praktijkverklaringen, maar MBO-praktijkverklaringen, uitgegeven door een MBO-opleider.

Al gauw ontstond bij ons het idee: als wij het hele MBO-praktijkdeel kunnen aanbieden, hoeven mensen alleen nog maar Nederlands, rekenen, burgerschap en een keuzevak te doen en ze hebben een volledig MBO-diploma. Dus dat zijn we samen met MBO-opleider AndereStart gaan inrichten. In 2019 hebben 10 gedetineerden uit diverse PI's een MBO-diploma gehaald, waar dat voorheen misschien 1 per jaar was. We verwachten dat er binnen twee jaar na nu 100 gedetineerden per jaar met een MBO-diploma-startkwalificatie de deur uit gaan.

In de detentiefasering geven we gedetineerden nu mee: 'Je gaat niet zomaar ergens werken buiten, maar op een terrein waar je je opleiding hebt genoten of kunt voortzetten'. Een fietsenmaker bijvoorbeeld moet

ook klantcontact kunnen onderhouden. Dat stukje kunnen ze dan buiten leren tijdens de extramurale fase.

Eric Bouwsma

programmamanager In-Made/Ex-Made



Werken vanuit motivatie en vertrouwen

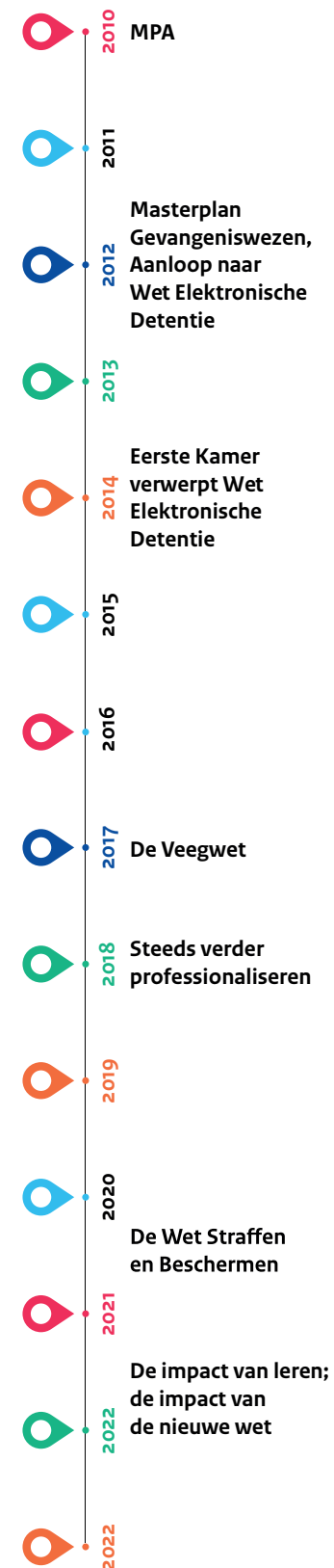
Als re-integratieofficier voor de gemeente Dordrecht heb ik twee hoofdtaken: zorgen dat de keten goed samenwerkt én zorgen dat mensen die uit detentie komen de kans hebben om een bestaan buiten de criminaliteit op te bouwen.

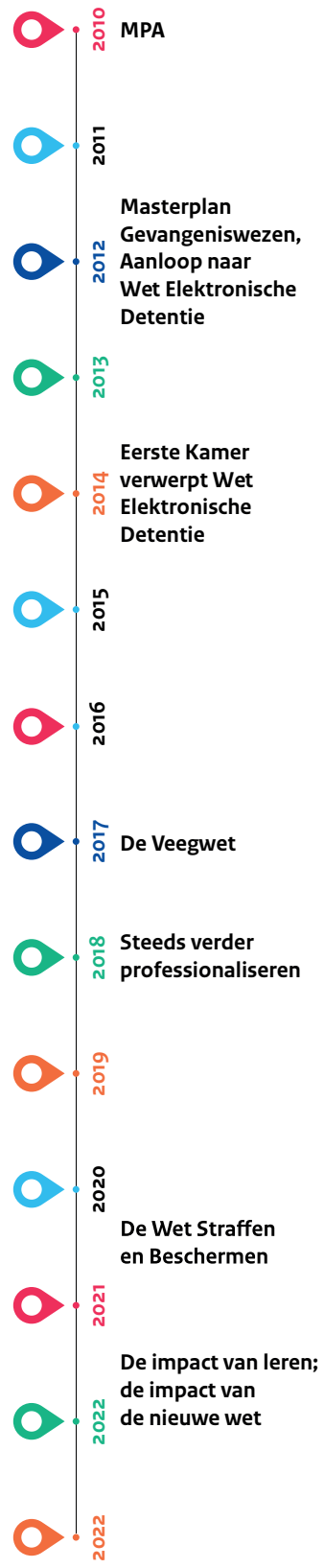
Ga niet levelen en wees jezelf

In mijn werk met gedetineerden is mijn eerste regel: ik wil niet óver hen praten, maar mét hen. En als ik met mensen in gesprek ben, doe ik me niet anders voor dan ik ben. Dat is soms confronterend, want ik ben heel eerlijk. Maar wanneer je dat niet doet, zie je het misgaan. Ik zie vaak genoeg dat hulpverleners proberen te *levelen*; ze proberen het vertrouwen te winnen. Volgens mij hebben gedetineerden en ex-gedetineerden meer aan eerlijke feedback op hun gedrag en mogelijkheden.

Sluit aan bij interesses

Inmiddels denk ik dat ik zo'n 300 mensen aan werk heb geholpen. Veel van hen werken nog steeds. Hoe dat komt? Ik ga uit van de interesses van de mensen. Dat is belangrijk. Als ze hun werk saai of vervelend vinden, is het gedoemd te mislukken. Te vaak horen ze nog "je mag allang blij zijn dat je werk hebt.". Ze moeten alles maar aanpakken. Dat is toch raar?! Stel je voor dat ze mij werk laten doen waar ik echt van baal. Moet je eens zien hoe snel ik daarmee mijn motivatie verlies. Om die reden ook ga ik liever in zee met bedrijven die willen investeren in mensen dan met bedrijven die hiervoor een financiële tegemoetkoming krijgen. Het uitgangspunt is dan namelijk niet wat die jongen zelf wil en kan.





Geef zelfvertrouwen

Mensen kunnen trouwens veel meer dan we soms denken. Te vaak hoor ik nog dat deze groep zo ingewikkeld is, omdat de LVB (licht verstandelijke beperking) problematiek bij hen zo groot is. Ik ben heel erg gedreven om aan te tonen dat LVB geen excuus is. Niet voor de buitenwereld, maar ook niet voor henzelf. Dat is lastig, deze jongens horen vaak al hun leven lang dat ze niks kunnen en zijn dat gaan geloven. Maar het heeft niks te maken met niet kunnen of niet willen, ik denk dat bij deze groep heel veel niet-durvers zitten. Omdat ze niet weten wat er van ze verwacht wordt. Een voorbeeld: je kunt in het re-integratiecentrum in de PI tien computers neerzetten, maar dan is er ook assistentie nodig. Deze jongens weten vaak niet waar ze moeten beginnen. Met een smartphone kunnen ze prima omgaan. Met een formulier van het UWV niet. En trouwens, ik heb zelden of nooit meegemaakt dat deze jongens via een brief met een CV werden aangenomen op een baan. Ze hebben een kruiwagen nodig. Nou, ik wil graag die kruiwagen zijn.

Bart Reedijk

re-integratie officier gemeente Dordrecht

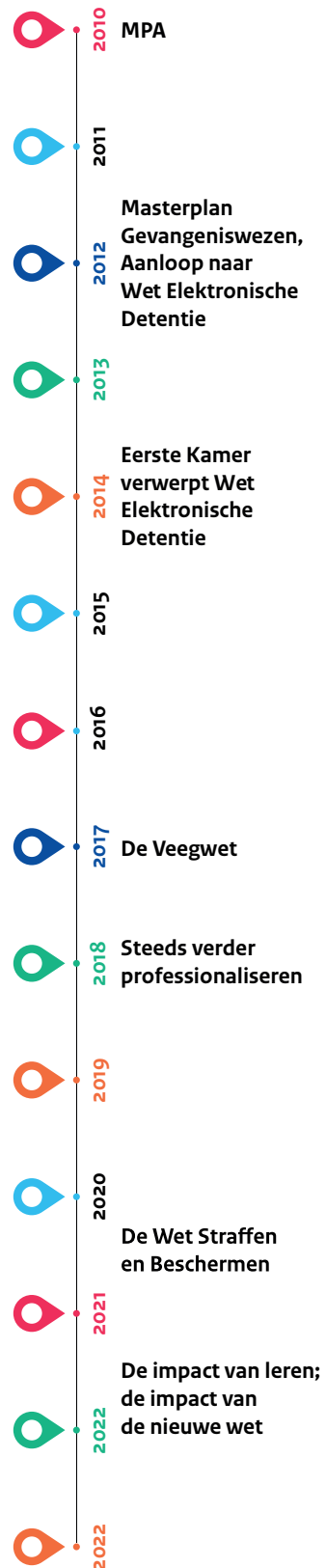
2020

32 uur werken in Veenhuizen – van pilot naar werkwijze

In 2020 is In-Made op 5 locaties gestart met de pilot 32 uur werken. Het uitgangspunt hierbij is dat gedetineerden in detentie een min of meer genormaliseerd arbeidsritme moeten kunnen volgen als voorbereiding op (betaald) werk na detentie.



In de regel werken gedetineerden vijf keer vier uur, oftewel 20 uur per week. In de blokken dat gedetineerden niet werken is er tijd voor sport, recreatie, bibliotheek, luchten, bezoek, gesprekken met de casemanager, geestelijke verzorging, etc.



Daar moet je bij deelname aan “32 uur werken” deels van afzien. Een uur luchten en een uur bezoek per week zijn trouwens activiteiten die *nooit* ter discussie staan en ook cruciaal zijn voor humane detentie. Dus die gaan altijd door.

32 uur – zo werkt dat

Bij 32 uur werken zijn de deelnemers vier hele werkdagen in een werkweek van vijf werkdagen beschikbaar. De vrije dag is dus één dag van maandag t/m vrijdag. Lunchen en luchten gebeurt in een regulier regime “op cel” tussen 12:00 en 13:00 uur. Bij 32 uur wordt “op het werk” gegeten, zoals dat buiten ook gebeurt. Gedetineerden werken zelfstandig aan hun portfolio, met begeleiding van werkmeesters/ arbeidsbegeleiders én een gespecialiseerde casemanager/trajectbegeleider van de afdeling Detentie & Re-integratie. Inzet binnen de kaders van detentie is een toeleiding (fasering) naar een Beperkt Beveiligde Afdeling (BBA), van waaruit een gedetineerde in de laatste fase van zijn/haar detentie buiten de muren aan de slag kan bij een werkgever en binnen de muren woont. Afhankelijk van een reststraf kan dat ook zonder BBA, maar uit ervaring weten we dat dit lastiger is.

Deelname aan de In-Made Praktijkschool is een vanzelfsprekend en verplicht onderdeel. Gedetineerden die 32 uur werken, kiezen bewust voor werk.

De pilots zijn inmiddels beëindigd en de tijdelijke extra financiering van mankracht is gestopt. Maar PI Veenhuizen heeft vanwege de positieve effecten en resultaten van 32 uur werken, besloten door te gaan binnen de kaders van de standaardfinanciering.

32 uur – zo werkt dat in PI Veenhuizen

In oktober 2020 startte de pilot in Veenhuizen met 12 deelnemers; uiteindelijk deden vijf leefafdelingen mee en was het aantal deelnemers gemiddeld 56. Er vielen nagenoeg geen gedetineerden uit door ongewenst of

ontoelaatbaar gedrag. En een jaar lang waren er nagenoeg geen strafrapporten! Wanneer er al deelnemers stopten, dan was dit voor het overgrote deel toe te schrijven aan fasering of einde detentie.

Een mooi resultaat is ook dat er meer BGG’s (Beschrijving Getoond Gedrag) werden aangevraagd en uitgereikt. Verschillende deelnemers zijn uitgestroomd met een baangarantie; sommigen hebben zelfs in detentie nog hun arbeidscontracten getekend!

Om de pilot goed te laten verlopen, organiseerde de trajectbegeleider voorlichtingssessies voor de arbeidsmedewerkers: over de nieuwe wet, over trajectwerken, perspectief herstelbemiddeling, het opvangen van signalen, werken met het D&R-plan in combinatie met het voortgangsdokument In-Made, etc.

Het waren genoeg positieve ingrediënten om door te gaan met de pilot!

Rudy Sinnema
(plv.) vestigingsdirecteur PI Veenhuizen



Partnerschap met Cedris

In 2020 is DJI/In-Made een partnerschap aangegaan met Cedris. Cedris is de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt. De leden van Cedris zorgen voor een goede match op de arbeidsmarkt tussen werkgevers en mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt.

Het partnerschap met Cedris versterkt de positie van de methode Ex-Made en zo ontstaat een betere ketenverbinding met de arbeidsmarkt. De Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) geeft In-Made ook de mogelijkheid om te leren van de inzet van (nieuwe) technologie in haar productie- en leerbedrijven.

Emmy van Rooy
coördinator Ex-Made



Wet Straffen en Beschermen – geen recht op arbeid meer

In de nieuwe wet Straffen en Beschermen is vastgelegd dat arbeid tijdens detentie niet langer een recht is, maar vestigingsdirecteuren zijn wel verplicht zorg te dragen voor beschikbaarheid van arbeid voor gedetineerden. De impact van de nieuwe wet was spannend omdat onzeker was welke invloed dit zou hebben op de bezetting van de werkzalen. Het heeft echter niet of nauwelijks invloed gehad; de meeste gedetineerden kozen toch liever voor de afleiding van het werk én de inkomsten.

Dankzij de wet kunnen we mensen nu structureel uitsluiten van deelname aan werk. Dat gebeurt inmiddels ook. Voorheen konden mensen maximaal 14 dagen uitgesloten worden van werk, nu zit daar in principe geen termijn meer aan. Maar in de praktijk wordt iedere zes weken, tijdens het multidisciplinair overleg, beoordeeld of uitsluiting moet worden gehandhaafd.

Voor arbeid werkt deze wet dus goed. Ik verwacht zelfs dat arbeid in de toekomst dankzij de wet een nog grotere sprong kan gaan maken. Doordat we de niet-gemotiveerde gedetineerden eruit kunnen halen, verwacht ik dat we in de toekomst grotere en kwetsbaarder opdrachten van een hoger niveau kunnen aannemen. Dat is best spannend, want aan complex en beter betaald werk worden hogere kwaliteitseisen gesteld. Dat komt met andere verantwoordelijkheden. Bouw je bijvoorbeeld modules voor een machine, dan moeten die natuurlijk écht op tijd klaar zijn. Daar heb je betrouwbare gedetineerden voor nodig.

Op dit moment ontstaan op de arbeidsmarkt re-integratiebedrijven die een gedeelte van het werk dat wij doen -inpakken, ompakken, verpakken- bijna gratis aanbieden. Dus we moeten ook naar een ander niveau. Met assemblage ben je als gedetineerde meer als machineoperator bezig. Dat vraagt ook weer om nieuwe opleidingen. Het wordt dus echt alleen maar interessanter.

Over een aantal jaar zullen we pas écht kunnen zien wat de impact is van de nieuwe wet.

Eric Bouwsma

programmamanager In-Made/Ex-Made



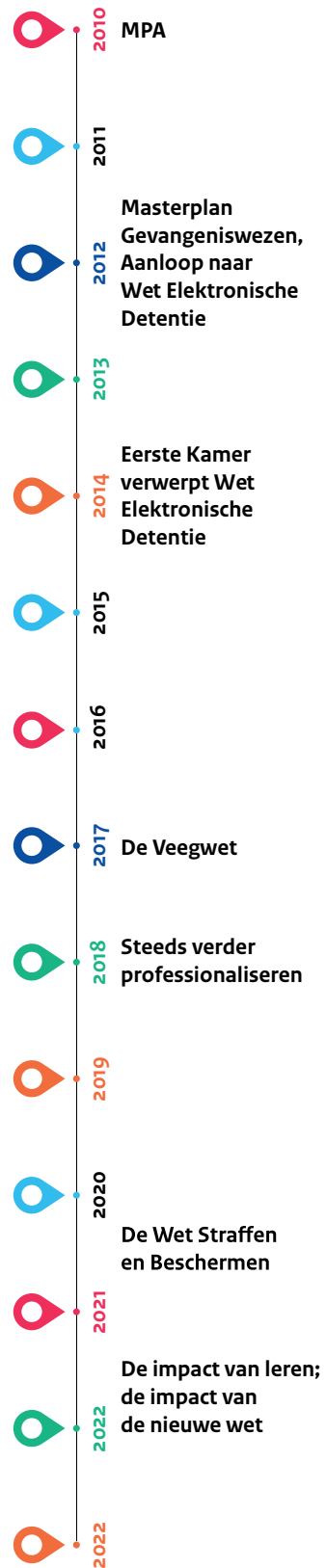
Mooi om iets terug te doen

Qceas is een duikbedrijf, gespecialiseerd in onderwaterprojecten in de maritieme en civiele sector. Denk aan bijvoorbeeld het aanbrengen van onderwaterbeton, het afzinken van caissons en, het plaatsen van bruggen en sluisdeuren. Sinds enkele jaren werken wij met ex-gedetineerden.

De ex-gedetineerden waar wij mee werken, hebben allemaal een flinke rugzak. Maar als je daar de tijd voor wilt nemen, krijg je er ook heel veel voor terug. Dat geeft veel voldoening. Het zijn vaak ook heel relaxte jongens. In dit vak kun je alles technisch leren, maar het gaat er niet om wat je hebt gedaan, maar om wie je bent; wat je waarden zijn. Want je bent als duikers helemaal van elkaar afhankelijk als je aan het werk bent. Het is zwaar werk en je moet zeker weten dat je op elkaar kunt vertrouwen.

Toen we hiermee begonnen, hebben we het er met onze medewerkers over gehad, want je moet er met z'n allen iets in zien. Het vraagt ook veel coaching en begeleiding. Niet alleen wat het werk zelf betreft, maar ook bij de dingen daarbuiten. We houden ook in de gaten hoe het iemand vergaat als hij opeens geld verdient, een huis heeft. Lukt dat allemaal? Daar moet je de vinger aan de pols houden, eventuele blinde vlekken wegwerken.

Na een stevige selectie en een re-integratietraject krijgen de jongens een intensieve duikopleiding. Als ze die goed hebben doorlopen, worden ze voorgesteld voor een stage van ongeveer 10 weken bij Qceas. Bevalt dat van beide kanten goed, dan krijgen ze een tijdelijk contract, dat uiteindelijk kan worden omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Van de vier jongens die tot nu toe een stage bij ons hebben gedaan, hebben er nu al twee een vast contract. Onze eigen mensen hebben daar wel



zeggenschap in. We communiceren daar heel open over. Want nogmaals: je moet in dit werk helemaal op elkaar kunnen vertrouwen.

Ex-gedetineerde Mees heeft inmiddels een contract voor onbepaalde tijd bij Qceas. “Het is tof werk, echt een kans die je krijgt. De opleiding was zwaar, maar ik zag dit vooral als een lot uit de loterij. Ik had al veel geprobeerd, maar werd overal afgewezen. Toen kwam deze kans voorbij. Na de stage mocht ik blijven. Dat gaf mij houvast. Voor mij betekent dit werk stabiliteit in mijn leven. Weer een inkomen hebben, sociale contacten. Het is wel fijn dat je ook daarbuiten nog wordt begeleid en geholpen wordt bij praktische dingen als financiën, keuringen, etc.”

Han en Mees

2022

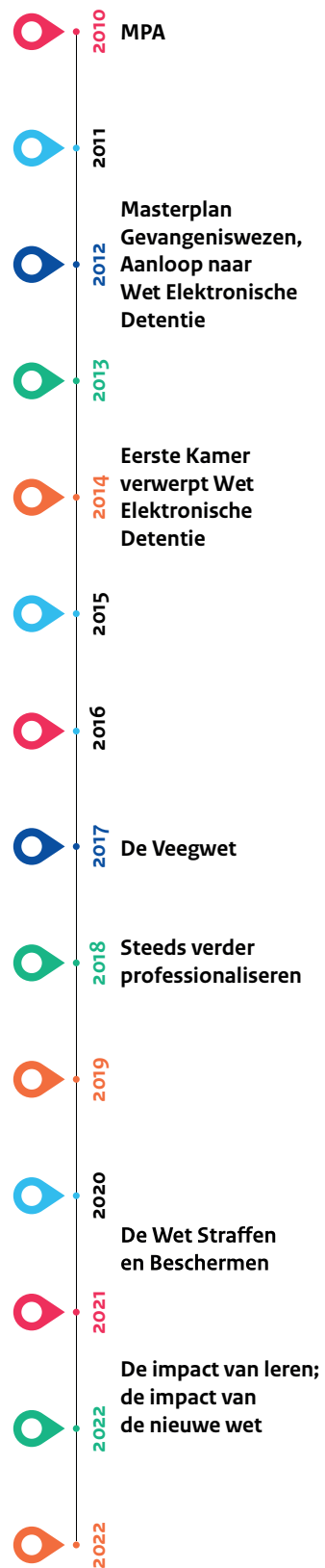
Een (hoogopgeleide) gedetineerde vertelt...

Mij is gevraagd een beknopt levensverhaal te schrijven. Dit verzoek voelde voor mij als een stuk waardering, tevens heb ik in 8 jaar detentie ervaringen opgedaan die ik graag langs deze weg wil delen.

Januari 2014 kwam ik in detentie op de arbeid. Zeker die beginperiode was voor mijn gevoel nog het meest bizar: een wereld waarin ik was terechtgekomen die voor mij totaal onbekend was en waarvan ik ook vooraf totaal geen voorstelling had kunnen maken. Ook op gebied van arbeid was er voor mij een levensgroot contrast met mijn ‘vorige’ werkzame leven. Zo geef je leiding aan een team of ben je op directieniveau aan het coachen. Het volgende moment bevind je je op de arbeid en ben je - in je rode bajesoverall - namens de interne reiniging wc’s aan het schoonmaken. Niet dat zulk werk te min zou zijn, het is toch nogal een overgang en confronterend op de momenten dat je terugdenkt aan waar je vandaan komt.

Als ik zo terugkijk naar die tijd dan moet ik zeggen dat door de jaren heen veel veranderd is als je het bekijkt vanuit het perspectief van de gedetineerde. Het opmerkelijke daarbij is dat allerlei zaken strakker en strenger werden voor gedetineerden, maar dat de organisatie zelf eerder meer dan minder fouten maakt. Was ik nog managementconsultant dan zou mijn belangrijkste aanbeveling zijn: “Wees zelf het voorbeeld ten aanzien van wat je van je gedetineerden verwacht.”

Mijn eerste baantje was op de houtbewerking. Ik kon het destijds heel goed vinden met de werkmeester. Hij wilde me graag wat leren en ook op persoonlijk vlak was er een goede klik en konden we fijn praten over de situatie waarmee ik worstelde, de schuldgevoelens m.b.t. mijn



delict, etc. Ook met enkele andere medewerkers van de PI was er een dergelijke band, met sommigen zelfs tot op de dag van vandaag. Deze contacten heb ik als zeer prettig ervaren. Zo opgevangen worden heeft me zeker geholpen in het zo goed mogelijk doorstaan van mijn jarenlange verblijf in de PI.

Er waren altijd personen die actief probeerden om kansen te scheppen om mezelf in gevangenis setting te blijven ontwikkelen d.m.v. opleiding en diverse werker-ervaringen. Zo heb ik me kunnen omscholen in de richting van sportinstructeur. Een mooie kans die ik hierbij kreeg was dat ik binnen de PI 2 modules van de cursus mocht geven aan groepjes gedetineerden. Ook mocht ik in de periode als sportreiniger wekelijks allerlei extra sportlessen faciliteren aan een vast groepje gedetineerden. Dit was erg leuk om te doen, een lekkere uitdaging en een fijne kans om te ontwikkelen.

Na de werkzaal heb ik in enkele jaren alle beschikbare baantjes mogen doen. Ik kan eerlijk zeggen dat ik me in elk baantje altijd zo goed mogelijk heb ingezet. Op mijn tijd als sportreiniger na, moest ik eerlijk gezegd hiervoor de motivatie wel echt uit mijn tenen halen. Qua zingeving en uitdagingsprikkels stond het te ver af van mij als persoon en de ontwikkeling die ik voor mezelf zag weggelegd. De meeste werkzaamheden zijn van zeer laag niveau en veelal door mij als geestdodend ervaren. Dit werd nog eens versterkt door de omgeving waarin ik me bevond: gebrek aan raakvlakken met de meeste medegedetineerden en een overheid die steeds de spelregels veranderde tijdens de wedstrijd. Over opleidingen gesproken, ik heb meegedaan in allerlei opleidingen in het pakket vanuit Justitie: schoonmaakdiploma, heftruck, etc. Daarnaast heb ik de nodige externe opleidingen gedaan. Zoals ik het ervaren heb waren deze externe opleidingen voor mij echt van waarde, de opleidingen vanuit justitie een stuk minder. Dit zat enerzijds in het niveau, anderzijds in de richting waarin ik me qua talent en interesse wil ontwikkelen en waar voor mij kansen liggen in de toekomst. Ik heb desondanks toch meege-

daan met het aanbod vanuit de PI omdat ik het ook zag als een vorm van hersengymnastiek en bezig blijven en scherpte te behouden.

Echter, als ik zelf meer mijn studieaanbod had kunnen kiezen, dan was ik verder gekomen en nog beter geëquipeerd uit detentie gekomen. Wat ik ook niet motiverend vond was dat na enkele jaren de regel werd ingevoerd dat elk simpel cursusje -zelfs al betaal je het zelf- via het MDO moest gaan, alwaar dan uitgebreid gediscussieerd werd over nut en noodzaak. Ik ervaar dat dan als, zij gaan voor mij bedenken wat goed voor me is.... Nou dat weet ik zelf wel.

Overigens ken ik geen enkele PI waar een werkaanbod en/of opleiding wordt aangeboden op het terrein waarin ik straks verder wil. Zou dat er wel geweest zijn, werd me wel eens gevraagd, zou je dan overwegen om je te laten overplaatsen? Bijvoorbeeld naar een andere PI om je lasdiploma te halen. Voor mij persoonlijk geldt hierbij: dat is allemaal niet zo eenvoudig. Ik heb ouders op leeftijd die me wekelijks bezoeken, die wil ik het niet aandoen om zo ver weg te gaan zitten. En daarbij, waar kom je dan weer terecht. Hier weet ik, ook als is het allemaal niet ideaal, wat ik heb, elders moet je dat maar weer zien...

John

Terugkijken en vooruitkijken

Anno 2022 zijn we nog lang niet klaar. Terugkijkend hebben we bereikt dat er binnen DJI en in de maatschappij minder stigmatiserend tegen gedetineerden wordt aangekeken. Vooroordelen en verkeerde beelden zijn immers, vaak meer dan onderliggende problematiek en achterstand tot onderwijs, de grootste elementen van hun achterstand tot de arbeidsmarkt. De formule In-Made en de methode Ex-Made zijn daarin ook in de toekomst belangrijk.

Toon Molleman

wnd divisiedirecteur GW/VB



Afscheid en een nieuwe start

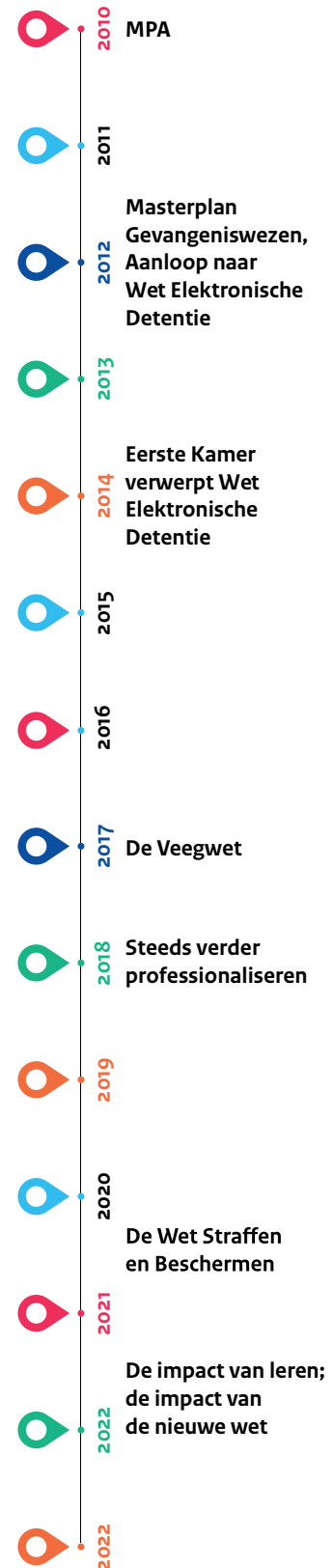
Werken binnen de muren om de kansen buiten de muren te vergroten. Dat kan op veel draagvlak rekenen. Wat voor politieke kleur mensen ook hebben. Ik merk het ook als ik aan familie en vrienden vertel over werk in detentie. Het spreekt tot de verbeelding als iets gemaakt is door gedetineerden: de fietsen, de mondkapjes, maar ook steeds specialistischer werk dat ze doen als lasser of houtbewerker.

Het lijkt dus logisch dat arbeid de gedetineerden een betere basis geeft. In de politiek heeft preventie door werk en opleiding de aandacht. Uit onderzoeken blijkt dat het wel wat vraagt om hier uitvoering aan te geven, arbeid zo inzetten dat het ook echt een instrument is voor een goede tijdsbesteding binnen inrichtingen en re-integratie naar buiten. Daarmee is het dé ultieme maatschappelijke opgave.

De uitdaging – een echt bedrijf, steviger geborgd

De afgelopen jaren is er op een heel creatieve manier naar werk binnen detentie gekeken: wat voor arbeid is er te realiseren, hoe kunnen we mensen opleidingen bieden? Daarin zijn de arbeidsbedrijven gegroeid. Maar om het écht goed binnen de lijn te kunnen borgen, is het ook belangrijk dat we meer zicht krijgen op het resultaat van alle inspanningen: wat dóet het precies voor een gedetineerde? En doen we het als arbeidsbedrijf zelf ook goed?

Klaas Dijkhoff heeft ooit in de Tweede Kamer gezegd: *Arbeid in detentie moet lijken op een echt bedrijf*. Dan moeten wij zelf dus óók als een echt bedrijf werken. Door processen rond arbeid verder te professionaliseren en te uniformeren en door inrichtingen in de toekomst op basis van administratieve informatie, data en met goede tools te faciliteren.



- 2010 MPA
- 2011
- 2012 Masterplan Gevangeniswezen, Aanloop naar Wet Elektronische Detentie
- 2013
- 2014 Eerste Kamer verwerpt Wet Elektronische Detentie
- 2015
- 2016
- 2017 De Veegwet
- 2018 Steeds verder professionaliseren
- 2019
- 2020 De Wet Straffen en Beschermen
- 2021 De impact van leren; de impact van de nieuwe wet
- 2022

Dit is ook de opdracht die ik heb meegekregen: uniformiteit en verdere professionaliteit brengen in de dienstverlening aan 24 verschillende inrichtingen en hun processen rond arbeid, op basis van heldere managementinformatie. Dat vraagt wat van onze acquisitie, de werkvoorbereiding en de orderadministratie, maar ook om goede contacten met onze klanten binnen en buiten. Maar het raakt dus ook aan de vraag wat precies het effect is van onze inspanningen: doen we het goede voor een gedetineerde, zodat we helpen voorkomen dat iemand opnieuw in de problemen komt? Hoe gaat iemand weer naar buiten?

Door de impact van arbeid als interventie zichtbaarder te maken, kunnen we echt maatschappelijke impact hebben. Daarmee wordt arbeid binnen het gevangeniswezen nog steviger geborgd. Misschien heb ik een andere aanpak dan Eric, de controlrol is diep ingebakken. Maar er staat een stevige basis en die til ik graag weer verder.

Marja ter Horst
hoofd Serviceorganisatie In-Made



