

VAN BINNEN NAAR BUITEN: DE INVLOED VAN HET PENITENTIAIRE SYSTEEM OP DE RE-INTEGRATIE VAN GEDETINEERDEN

Auteur: Linda van den Wijngaard, februari 2026

Van oorsprong psycholoog met werkervaring als behandelaar binnen de specialistische GGZ. Tevens is ze werkzaam geweest als docent bij diverse sociaal-agogische HBO-opleidingen, voordat ze de overstap maakte naar een functie als onderzoeker bij het lectoraat Mind the Gap van het Expertisecentrum Veiligheid & Veerkracht van Avans Hogeschool.

De situatie binnen penitentiaire inrichtingen (PI's) komt regelmatig in het nieuws. Er is in 2021 een nieuwe wet Straffen en Beschermen gekomen waardoor het beleid met betrekking tot voorwaardelijke invrijheidsstelling, detentiefasering en verlof is gewijzigd, waarbij een grote nadruk ligt op het vertonen van goed gedrag door de gedetineerden om privileges en toegang tot re-integratietrajecten te kunnen krijgen.

Deze nieuwe wet heeft als doel om de maatschappij veilig te houden, de re-integratie van ex-gedetineerden te bevorderen en de recidive cijfers te laten dalen. Recidivecijfers van het Wetenschappelijk Onderzoek en Datacentrum (WODC) laten echter zien dat dit doel onvoldoende wordt bereikt. Het is dan ook waardevol om in een PI zelf te onderzoeken hoe het beleid in de praktijk uitpakt en wat voor effect het heeft op zowel gedetineerden als medewerkers. Het lectoraat Mind the Gap heeft een dergelijk onderzoek uitgevoerd, met als doel om de dienstverlening aan gedetineerden (en daarmee aan de maatschappij) te evalueren en verbeteren.

VOORKOMEN VAN (HERNIEUWD) DADERSCHAP DOOR INCLUSIE

Het vierjarige project *Inclusie en Veiligheid* van Avans Hogeschool onderzocht welke factoren bijdragen aan het verbeteren van de dienstverlening aan risicogroepen, met als doel (hernieuwd) daderschap te voorkomen door middel van inclusie.² Voor klantfeedback op deze dienstverlening binnen een penitentiaire inrichting (PI) in Nederland zijn interviews afgenomen met zeven gedetineerden (waaronder leden van de gedetineerdencommissie), één ex-gedeteneerde, zes professionals en één lid van de Commissie van Toezicht (CvT). Gezamenlijk geven zij een beeld van het beleid en klimaat in de PI. In eerste

instantie werd in de interviews specifiek gevraagd naar de ondersteuningsbehoeften van gedetineerden om de overgang van detentie naar terugkeer in de samenleving beter te laten verlopen. Al snel bleek echter dat in de gesprekken ook andere thema's naar voren kwamen die van invloed zijn op hoe iemand naar buiten komt, zoals de afhankelijkheid van het systeem, het sturen op gedrag via straffen en belonen, en de relatie met/afhankelijkheid van het personeel. Deze thema's worden hieronder beschreven, waarbij steeds de koppeling wordt gemaakt met de terugkeer van gedetineerden in de maatschappij.

AFHANKELIJKHEID VAN HET SYSTEEM

Mensen komen in detentie terecht in een systeem waarin zij hun onafhankelijkheid en autonomie verliezen. In de ervaring van de geïnterviewde gedetineerden functioneert dat systeem niet goed: *“Ze zeggen iets toe, maar de uitvoering loopt altijd ergens tegen aan. Dan denk je, je zegt tegen mij dat ik dit en dit moet doen, en dan doe ik dat, maar uiteindelijk zeggen ze, nee dat gaat niet, je moet toch even tien weken wachten ofzo. Er zijn jongens die ik ken, die hebben verlof aangevraagd op de verjaardag van hun dochter. Dan wordt er gezegd, dat moet je twee maanden van tevoren aanvragen en dan gaan we het regelen, maar dan kan het uiteindelijk toch niet”.* Waarom dat dan niet kan is voor de gedetineerde(n) in kwestie niet duidelijk. *“Wij als gedetineerden hebben daar geen controle over, we weten het niet.”*

Hierbij speelt ook mee dat het beleid binnen de PI afhankelijk is van allerlei overheidsinstanties. Een respondent vertelt voortdurend aan het wachten te zijn. *“Ik kan vandaag bericht krijgen, morgen bericht krijgen, over een week bericht krijgen, over een half jaar bericht krijgen.”* Dit wachten zorgt voor veel onzekerheid en frustratie. Des te meer omdat er volgens de respondenten slecht wordt gecommuniceerd, waardoor er verwachtingen worden gewekt die niet waargemaakt worden. *“Er wordt van alles beloofd, maar er wordt niets gedaan. Dus ja, dan ben ik eigenlijk voor de gek gehouden. Ze zouden gewoon moeten zeggen waar het op staat. Niet jarenlang, jajaja, we gaan ermee aan de slag.”*



En uiteindelijk heb ik nou nog niks bereikt."

Er zijn bepaalde keuzes gemaakt in het penitentiaire systeem, waarbij het de vraag is of deze goed voorbereiden op het re-integreren in de maatschappij. Dit geldt bijvoorbeeld voor het feit dat een plek in een faseringstraject verdiend moet worden door middel van goed gedrag. Binnen zo'n faseringstraject krijgt een gedetineerde meer vrijheden, waardoor hij in de maatschappij kan 'oefenen' met het hebben van een baan. Door het straf-en beloningssysteem wordt de ondersteuning voor re-integratie een privilege in plaats van een recht. In de woorden van een respondent: *"Faseren, dat is bedoeld om langzaam in de maatschappij terug te keren, zodat die stap niet te groot is. Maar in de gevangenis voelt het alsof er een wortel voor je neus wordt gehouden, puur om je in het gareel te laten lopen."* Het is ook de vraag in hoeverre het 'kunstjes leren' voor een beloning binnen de muren van de gevangenis effect heeft op het gedrag wanneer iemand weer vrijkomt. *"Ben je echt geholpen hiermee? Absoluut niet. Je moet gewoon zorgen dat je oppervlakkig laat zien dat het allemaal goed gaat, zodat je krijgt wat je wil, je moet in het gareel lopen totdat je vrij bent, dan kun je weer gaan en staan en doen wat je wil. En ik weet dat heel veel jongens die hier vastzitten straks als ze weer buiten zijn, gewoon weer teruggaan naar waar ze waren."*

STRAFFEN EN BELONEN ALS STURING VAN GEDRAG

Door het systeem van straffen en belonen wordt geprobeerd om het gedrag van gedetineerden te sturen. Dit concept sluit aan bij de afschrikkingstheorie, die stelt dat mensen een afweging maken tussen de voor- en nadelen van hun keuzes, waarbij iemand minder geneigd is om wangedrag te herhalen of opnieuw een misdrijf te plegen als de straf voor dat gedrag zwaarder is (Yasrebi-de Kom, 2025). Nader onderzoek laat echter zien dat zwaardere straffen in vergelijking met mildere straffen geen sterker afschrikkend effect hebben op wangedrag tijdens detentie of op recidive na vrijlating. Zij kunnen zelfs licht criminogene effecten hebben, wat inhoudt dat de kans op recidive juist wordt verhoogd (Yasrebi-de Kom, 2025). Een ander gevolg van dit straf- en beloningssysteem is dat medewerkers een machtspositie krijgen over gedetineerden.

Het is dus de vraag of het sturen op gedrag door middel van straffen en belonen daadwerkelijk effect heeft op de lange termijn. Een professional beaamt dat het lastig te zeggen is in hoeverre gedragsverandering tijdens detentie iets zegt over echte interne verandering. Het enige wat er volgens hem in de

PI gedaan kan worden is het sturen op gedrag.

"Uiteindelijk gaan ze natuurlijk weer naar buiten, dan vallen die regels waar je je aan moet houden weg en dan is het afwachten hoe dat gaat." Dat gaat regelmatig niet goed. Uit cijfers van het WODC blijkt dat van de ex-gedetineerde volwassenen die in 2019 zijn vrijgekomen, 47% binnen twee jaar heeft gerecidiveerd. Het overgangsmoment van de PI naar buiten is groot, en het is de vraag of gedetineerden daar voldoende op worden voorbereid. Het beleid van de PI en de vorming van de gedetineerden is gericht op het functioneren en overleven in de penitentiaire binnenwereld, terwijl ze het later zullen moeten gaan redden in de buitenwereld, waar gedrag op een andere manier gestuurd en beloond wordt.

Een professional twijfelt er zelf ook weleens aan of het strafstelsel de gewenste uitwerking heeft op gedetineerden. *"Iedereen is hetzelfde, en als je het verbruikt dan krijg je straf, moet je op cel. Op die manier probeer je goed gedrag te stimuleren. Maar ik vraag me af, gebeurt dat daarmee? Sommigen zitten meer achter de deur, dat vinden ze helemaal prima, daar heb je ze niet mee. En soms dan zitten ze rood [basisprogramma zonder extra privileges], omdat ze bijvoorbeeld werk weigeren, maar die zijn qua omgang en gedrag misschien wel veel beter dan iemand die precies weet tot welke grens hij kan gaan en zolang hij daar niet overheen gaat blijft die goed."* Een andere professional vindt dat je meer naar de persoon zou moeten kijken in plaats van vinkjes zetten van dit doet hij wel goed en dat niet. *"Als een gedetineerde voelt dat hij als mens wordt gezien, dan is de kans groter dat hij zich als mens gaat gedragen. Niet gelijk straffen bij het minste of geringste. Ik heb een gedetineerde gehad, dat was een echte blower. Voor de rest kon je er wel goed mee opschieten. Hij zei, iedere keer als jullie een urinecontrole uitvoeren, krijg ik straf voor gedrag dat toch niet gaat veranderen. Buiten is het niet strafbaar, je kan het openlijk krijgen. Ik zei wel eens, joh, zet het gewoon op de boodschappenlijst."*

Gedetineerden zijn, net als ieder ander, individuen die onderling van elkaar verschillen. Een professional geeft aan dat er sprake zou moeten zijn van differentiatie en maatwerk: *"Ik vind dat een gedetineerde zelf invloed moet kunnen uitoefenen op zijn verlopen en wat hij aangeboden krijgt. Als je in je detentie bijdraagt aan een primair proces in de gevangenis, aan je re-integratie, aan je doelen, ervoor zorgt dat je er het beste van maakt, je bent 100% groen, je benut je tijd goed, dan vind ik dat je*



daar ook op een andere manier naar moet kijken. Die mensen zou je dan ook veel meer voor hun re-integratie tegemoet moeten komen."

Tegelijkertijd geeft het draaien van individuele programma's naast elkaar meer druk op het personeel. *"Je hebt nu een rood dagprogramma en een groen dagprogramma. Rood is de basis en groen is de plus, dan krijg je wat meer extra. Maar als je die programma's naast elkaar moet gaan draaien, dan moet je de deur afwisselend openhouden en dicht doen, afhankelijk van het programma van een gedetineerde. Dus bij die moet je de deur dicht houden. Bij die mag de deur open. Bij die mag de deur open, maar hij is werkweigeraar dus blijft 'ie dicht. Soms heb je dubbelcellen. Een rode en een groene bij elkaar. De ene mag eruit. Die ander moet binnen blijven. Dat maakt het allemaal wel lastiger. Om dat te kunnen blijven handhaven. Dus de druk op het personeel is ook veel groter geworden."*

AFHANKELIJKHEID VAN HET PERSONEEL

De macht binnen de PI ligt bij het personeel. Officieel zijn er regels waaraan iedereen zich moet houden maar in de praktijk geeft dat volgens een gedetineerde nauwelijks bescherming. *"Je bent zo afhankelijk van de persoon die dan toevallig over jou kan bepalen, het is echt een ongelooflijke machtspositie die ze hebben. Ze kunnen letterlijk alles met je doen wat ze willen en dan moet jij in beroep gaan, als jij vindt dat het niet klopt of dat het niet rechtmatig is, en daar gaat soms een half jaar overheen."* Het gevoel van machteloosheid kan in allerlei situaties ervaren worden: *"Het is die machteloosheid en dat je 's avonds op je bed ligt met zo'n druk op je borst omdat er zoveel gebeurt maar je kan helemaal niks. Dat je voor de deur staat, zelfs als je naar je werk wil gaan. Dat je soms gewoon voor een gesloten deur vijf minuten staat te wachten totdat iemand via de camera die deur opendoet, terwijl hij naar jou staat te kijken. Je kijkt hem aan, hij kijkt jou aan en hij heeft zoiets van, nee ik doe hem zo open, neemt nog twee slokjes van zijn koffie en daarna drukt hij op de knop zodat de deur opengaat, zodat jij weer kan lopen. Zulke rare dingen, weet je wel. Dat doet iets met je."*

Als gedetineerde zit je in een afhankelijke positie, moet je elke keer doen wat er gezegd wordt, anders ervaar je daar de consequenties van. *"Maar andersom is het zo dat er van alles gezegd wordt, maar het wordt niet gedaan. Het is gewoon normaal dat als je afspraken maakt, je je daaraan moet houden."*

Er bestaat een Commissie van Toezicht (CvT) waar klachten kunnen worden ingediend door gedetineerden. Deze moeten gegrond worden verklaard. Maar zelfs als dat gebeurt zijn er volgens meerdere respondenten nauwelijks consequenties voor bewakers die zich onrechtmatig hebben gedragen. Als er iets echt ergs is gebeurd, bijvoorbeeld spullen vernield of kwijtgeraakt, dan krijgt een gedetineerde een paar euro schadevergoeding, terwijl dat niet datgene compenseert waarover het beklag is gedaan. Een respondent vertelt bovendien dat als een gedetineerde in beklag gaat, hij het daardoor lastig krijgt. *"Dan wordt er heel veel tegengewerkt, door casemanagers, maar ook door je eigen mensen waar je altijd vertrouwen in hebt. We zijn hier met PIW-ers (penitentiaire inrichtingswerkers), een casemanager, je mentor. Daar bouw je toch een soort van vertrouwensband mee op. Wij als gedetineerden zijn toch altijd op onze hoede, dat er niks gebeurt (onderling). Dan neem je altijd iemand in vertrouwen, zoals je casemanager of je mentor, maar die kunnen dan toch tegen je gaan strijden, en dat vind ik wel jammer. Dat hoor ik heel vaak hier. Wij kunnen nooit in beklag gaan, want als we dat doen, dan wordt het persoonlijk voor hen, terwijl dat helemaal niet zo is, het is een beklag tegen het systeem."*

De rol van het personeel in de PI kan worden bekeken vanuit de procedurele rechtvaardigheidstheorie, die zich richt op de vraag hoe mensen ertoe worden bewogen regels en wetten na te leven. Deze theorie stelt dat mensen eerder bereid zijn beslissingen te accepteren en regels na te leven wanneer zij de besluitvormingsprocedures als eerlijk ervaren en de interpersoonlijke bejegening als respectvol en rechtvaardig beleven. Ervaren procedurele rechtvaardigheid versterkt de relatie tussen professionals en degenen die aan hun gezag zijn onderworpen. Het gevoel van bij de groep horen zorgt ervoor dat mensen de geldende regels van die groep eerder accepteren en volgen (van Hall et al., 2024). Gedetineerden die zich rechtvaardig bejegend voelen door gevangenispersoneel zouden minder wangedrag tijdens detentie moeten vertonen dan personen die hun bejegening als onrechtvaardig ervaren. Een vergelijkbaar effect zou mogelijk ook zichtbaar zijn bij gedrag op de langere termijn zoals recidive na vrijlating. Hierbij moet echter gezegd worden dat onderzoek laat zien dat procedurele rechtvaardigheid vooral samenhangt met het voorkomen van minder ernstige regelovertradingen. Gewelddadig wangedrag tijdens detentie en recidive na detentie lijken

niet te verminderen wanneer gedetineerden zich rechtvaardiger behandeld voelen (Yasrebi-de Kom, 2025).

VERHOUDING GEDETINEERDEN EN PERSONEEL

Individuele medewerkers kunnen ook een positief effect op gedetineerden hebben, zoals een respondent aangeeft: *“Ondanks de reden dat ik was opgepakt hadden twee medewerkers het beste met me voor, ze zagen me als de mens die ik op dat moment was. Ze zagen me zelfs als gelijke. En dat kwam in de gevangenis gewoon heel weinig voor. Medewerkers hebben een machtspositie over jou, je bent afhankelijk van de mensen die je daar treft.”* Er wordt door verschillende respondenten verteld dat je als gedetineerde wel invloed hebt op hoe medewerkers met je omgaan. *“Als je iemand normaal behandelt, behandelen ze je normaal terug. Maar heb je iemand die altijd vervelend is, dan gaan ze vervelend terug doen. Zo werkt het in het leven.”*

Hoewel er wordt benoemd dat er wel (andere) personeelsleden zijn die negatief naar gedetineerden kijken, – bijvoorbeeld *“je hebt iets fout gedaan dus het is maar goed dat je straf hebt”* – lijken de medewerkers die zijn geïnterviewd daar zelf anders in te staan. Zoals een professional zegt: *“Gedetineerden hebben een keuze gemaakt waardoor ze binnen komen te zitten, maar dat betekent niet dat ze gelijk slechte mensen zijn. Het is niet aan mij om een onderscheid tussen ‘goede’ en ‘slechte’ mensen te maken. Er zijn gedetineerden die blijven hangen in het maken van verkeerde keuzes en die je ook blijft terugzien. Maar dat neemt niet weg dat je daar gewoon normaal mee kan omgaan. Als je een fout maakt, moet je je verantwoordelijkheid nemen en de consequentie ervaren, accepteren dat het zo is. Maar wat wil je vervolgens met die tijd? Wil je daar iets goeds mee doen? Nou, dan gaan we je helpen. Wil je er niet iets goeds mee doen? Dan moet je accepteren dat je straf hebt. Het is aan de rechter om te oordelen. Ik oordeel niet, maar behandel iedereen gewoon en geef iedereen de kans om zijn leven te beteren. Het beeld van een gedetineerde zou volgens deze respondent niet moeten worden overschaduwd door wat ze hebben gedaan. Een andere medewerker geeft aan dat gedetineerden een afspiegeling vormen van de maatschappij. Ook je buurman kan hier zitten. Sommige criminelen zijn ook door pech hier gekomen, door op het verkeerde moment op de verkeerde plaats te zijn.”*

Als gedetineerde ben je voor informatie en het regelen van zaken afhankelijk van je casemanager. De rol van casemanager is een lastige volgens de geïnterviewde medewerkers. *“Aan de ene kant moeten wij de gedetineerde helpen, ondersteunen en zo goed mogelijk weer naar buiten brengen. Maar aan de andere kant zijn wij ook mensen die nee zeggen op dingen of nee adviseren en onze stem telt daarin wel. Dus je zit eigenlijk constant in een beetje lastige positie: je moet ergens een oordeel over hebben, maar je moet ze ook helpen. Dat wringt soms wel.”* Hoewel een penitentiaire omgeving enerzijds om een houding van gezond wantrouwen vraagt, is het volgens de respondenten ook belangrijk om vertrouwen te geven, zodat gedetineerden kunnen leren/groeien. *“Het vertrouwen wat je geeft, wat je uitstraalt, is ook wat je terugkrijgt.”* Het is belangrijk om een goede relatie met de gedetineerden te onderhouden, maar er wel voor te zorgen dat er geen misbruik van je wordt gemaakt.

Volgens een professional is bij dit werk je kijk op detentie heel belangrijk. *“Het is iemands straf dat hij binnen zit. Maar binnen je straf hoeft je niet extra gestraft te worden. Dat is toch een mindset die maakt dat je anders met die jongens omgaat, en dat geeft een bepaalde wisselwerking.”* Volgens een respondent werkt het goed om indien mogelijk iemand wat meer vrijheid te geven als hij daar om vraagt. *“Als iemand achter de deur zit en zegt, het gaat niet goed, mag ik even naar huis bellen en je laat dat toe, dan verdien je daar veel mee. Je haalt de stress bij iemand weg en hij is je dankbaar, en de volgende keer als hij tot de orde geroepen moet worden dan zal hij eerder luisteren.”*

ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE (EN MOTIVATIE) VAN GEDETINEERDEN EN DE MATE WAARIN HIERAAN VOLDAAN WORDT IN HET HUIDIGE SYSTEEM

Wat door alle (ex-)gedetineerden wordt genoemd is het gebrek aan goede faciliteiten binnen de PI om een vak te leren, om jezelf voor te bereiden op een goede terugkeer in de maatschappij. *“Er zijn heel veel programma’s in de gevangenis, maar dat is allemaal op papier.”* Daarnaast zouden er meer contacten met bedrijven moeten zijn. *“Je moet hier alles eerst overleggen, terwijl je nog niet eens goed hebt gesproken met je baas over je situatie, namelijk dat je in de gevangenis zit. Dus je loopt al gelijk een achterstand op, waardoor de meeste werkgevers geen zin meer hebben om met jou te werken.”*

De mogelijkheden voor opleiding en werk die er wel zijn zouden veel pro-actiever aan de gedetineerden duidelijk gemaakt moeten worden. Er wordt door meerdere respondenten aangegeven dat er een gebrek aan informatie hierover is, en dat je overal zelf achteraan moet gaan. De informatie over werkmogelijkheden zou volgens respondenten niet alleen bij de casemanager moeten liggen, maar zou actiever aangeboden moeten worden in het re-integratie centrum (RIC) of een integratieplek. Een respondent ziet *“dat anderen stil blijven staan en niks doen omdat ze niet weten wat er kan.”*

Een respondent vindt dat gevangenen veel meer op herstel gericht [zouden] moeten zijn, zodat gedetineerden de mogelijkheid krijgen om vaardigheden te leren en inzicht te krijgen in hoe het functioneren in de maatschappij verloopt. Daarom ben je gestraft, omdat je fout ben in de maatschappij, dus je zou hier een stukje moeten leren, om straks naar buiten te kunnen, maar nu wordt dat niet gedaan. Daarnaast wordt aangegeven dat het werk in de werkzalen geestdodend en niet motiverend is. *“Dat is allemaal een beetje tijd dodend werk, een beetje onzinwerk, je leert daar niks van. Ik ben van mening dat je een goede werkzaal moet inrichten, dan kun je beter een vak leren, waar ze gewoon trots op kunnen zijn. Dan vallen ze ook niet terug als ze buiten komen. Bijvoorbeeld als metselaar of timmerman iets waar behoefte aan is. En bijvoorbeeld samenwerken met een groot bouwbedrijf waarbij gedetineerden tijdens hun detentie kunnen werken en diploma's kunnen halen. Waarna zij na hun detentie mogelijk kunnen doorstromen naar een baan bij dat bedrijf. Maar in ieder geval ook al hebben ze geen werk, ze hebben wel iets.”*

De nieuwe wet Straffen en Beschermen staat haaks op het eerdere beleid. In de woorden van een respondent: *“Het bijzondere is dat deze wet bedoeld is om de maatschappij te beschermen, maar uiteindelijk gebeurt dat helemaal niet als een gedetineerde niet wordt voorbereid op een terugkeer. Het werkt op korte termijn: ze zijn tijdelijk van de straat, maar uiteindelijk keren ze weer terug op straat, dan zonder hulp, waardoor de kans op recidive juist toeneemt.”*

De verantwoordelijkheid voor het regelen van werk wanneer de detentieperiode is afgelopen wordt bij de gedetineerde gelegd. *“Wie moet dat werk regelen? Jijzelf vanuit de gevangenis. Ik kan niet eens een baan*

vinden terwijl ik buiten ben. Ik heb een computer, een telefoon, ik kan bellen wanneer ik dat wil, ik kan communiceren en zelfs dan lukt het me niet eens. Laat staan iemand die binnen zit, die niet teruggebeld kan worden, geen e-mailadres heeft, die met beltegoed moet bellen uit een telefooncel, terwijl er tien mensen naast hem staan mee te luisteren. Dus dat is onzin. Wat er zou moeten gebeuren is dat ze een portefeuille hebben met bedrijven die bereid zijn iemand op te nemen die wil werken. En dat ze dan in plaats van heel die faseringsonzin, iemand bijvoorbeeld naar buiten laten gaan om daar stage te lopen. Dus niet tegen betaling, zodat die bedrijven weten wat voor vlees ze in de kuip hebben. Dan laat je die jongen drie maanden lang elke dag werken bij dat bedrijf, en dan krijg je aan het eind een rapport als een soort stage. Dan kan dat bedrijf altijd nog beslissen van deze jongen is zo slecht niet. Zo'n 99% van de jongens willen helemaal niet terug naar de criminaliteit, maar ze moeten wel omdat er eigenlijk geen andere optie is.”

In de laatste fase van detentie hebben gedetineerden bij goed gedrag officieel recht op een BBA-plek (beperkt beveiligde afdeling). Dit betekent dat zij op een afdeling verblijven van waaruit zij de inrichting mogen verlaten om te werken. Er is echter een tekort aan deze plekken, waardoor een gedetineerde die werk heeft geregeld vanaf zijn BBA-datum alsnog maanden moet wachten voordat dit echt kan beginnen. Ook de werkgever heeft hier dan last van.

Ook volgens een professional zijn de mogelijkheden voor wat gedetineerden kunnen en mogen soms beperkt in de fase waarin ze gaan aan hun re-integratie werken. *“Daar zou je wel wat meer ruimte in kunnen creëren. Misschien moet je gewoon op iedere afdeling een computer hebben waar ze hun zaken kunnen regelen (met beperkt internet). Ook met bellen. Ze mogen hier veel bellen, maar niet met hun advocaat. Maar soms is het pragmatisch en zouden ze eigenlijk even moeten kunnen bellen om een probleem op te lossen. Er kan al veel maar soms denk je daar zouden we wel iets meer kunnen doen, zodat het makkelijker wordt om dingen te kunnen regelen, zodat er ook minder frustratie ontstaat, en ze ook een betere overgang hebben.”*

CONCLUSIE

In het kader van het project Inclusie en Veiligheid van Avans Hogeschool zijn er interviews gehouden met gedetineerden en personeel van een PI in Nederland om klantfeedback te verzamelen over het beleid en het klimaat in de PI, en na te gaan in hoeverre dat bijdraagt aan de terugkeer naar de maatschappij na afloop van de detentieperiode. Thema's die hierbij naar voren kwamen zijn afhankelijkheid van het systeem, het sturen op gedrag door middel van straffen en belonen, de verhouding met/afhankelijkheid van het personeel, en de ondersteuningsbehoefte van gedetineerden.

Binnen het penitentiaire systeem verliezen gedetineerden hun onafhankelijkheid en autonomie. Hierbij is het cruciaal dat dit systeem en de besluitvorming als eerlijk en transparant worden ervaren (zoals de procedurele rechtvaardigheidstheorie stelt). Uit de interviews met (ex-)gedetineerden komt het beeld naar voren dat dit vaak niet het geval is. Respondenten geven aan dat beslissingen in hun ogen regelmatig worden genomen op basis van persoonlijke meningen of vooroordelen in plaats van een consequente toepassing van regels volgens een correcte procedure. Dit zorgt voor veel frustratie en spanning bij gedetineerden. Bovendien beperkt het de mogelijkheden voor een goede voorbereiding op terugkeer naar de maatschappij, als bijvoorbeeld het recht op een plek in het faseringstraject niet wordt verkregen.

In de PI wordt geprobeerd om gedetineerden goed gedrag aan te leren door middel van straffen en belonen. Het is de vraag in hoeverre dit een daadwerkelijk intern en duurzaam effect heeft. Recidivecijfers van het WODC lijken uit te wijzen dat dit effect zeer beperkt is. Een bijkomend nadeel van dit systeem is dat het een machtspositie creëert voor medewerkers ten opzichte van gedetineerden. Zowel gedetineerden als medewerkers geven aan dat het mensbeeld dat professionals van gedetineerden hebben een belangrijke(re) rol speelt in de vorming van gedetineerden (bij degenen die nog open staan voor verandering). Daarnaast zou het beleid beter afgestemd moeten worden op de individuele gedetineerde, met meer ruimte voor maatwerk.

Vanuit de procedurele rechtvaardigheidstheorie wordt benadrukt hoe belangrijk het is dat gedetineerden zich rechtvaardig en respectvol behandeld voelen door de medewerkers. Tegelijkertijd is het van belang dat de communicatie over wat wel en niet mogelijk is duidelijk en consequent verloopt, juist gezien de machtspositie van medewerkers. Het is van belang dat gedetineerden zich als mens gezien en behandeld voelen.

Alle geïnterviewde (ex-)gedetineerden wijzen op een gebrek binnen de PI aan een goede voorbereiding op de terugkeer naar de maatschappij. Zij noemen daarbij onder andere het ontbreken van faciliteiten om een vak te leren, beperkte contacten met bedrijven, onduidelijke communicatie over opleidings- en werkkansen, weinig mogelijkheden om praktische zaken te regelen en organiseren, en beperkte toegang tot een faseringstraject.

Bovenstaande bevindingen laten zien dat er nog veel te verbeteren is binnen het penitentiaire systeem (in deze PI). Onderliggend lijkt hierbij een principiële keuze een belangrijke rol te spelen: zien we gedetineerden als criminelen die hun verdiende loon krijgen en (dus) moeten boeten, of kunnen we het (ver)oordelen bij de rechter laten en, met gezond wantrouwen, gedetineerden zien als mensen die in de fout zijn gegaan, maar wel een nieuwe kans verdienen om op een goede manier weer terug te keren in de maatschappij, en daarbij de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben.

BRONNEN

- Hall, M. van, Dirkzwager, A.J.E., Laan, P.H. van der, en Nieuwbeerta, P., Procedurele rechtvaardigheid in de strafrechtketen, Empirisch onderzoek naar de gevolgen van de door (ex-)gedetineerden ervaren bejegening, Sancties 2024/48.
- Yasrebi-de Kom, F.M., Op weg naar een humanere en effectievere detentie: De invloed van detentie-ervaringen op gedrag tijdens detentie en recidive na vrijlating, Sancties 2025/20.
- [Recidive overwegend stabiel gebleven | WODC - Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum](#)
Geraadpleegd op 25-11-2025
- [1 juli: inwerkingtreding Wet straffen en beschermen | Nieuwsbericht | Openbaar Ministerie](#)
Geraadpleegd op 17-12-2025

