



HET MASKER VAN EEN “BOEFJE”

Een kwalitatief onderzoek naar hoe gedetineerden in PI de Liesbosch te Nieuwegein de omgang met medegedetineerden en personeel ervaren, in het bijzonder tijdens sportbeoefening en de sportopleiding LSR.

Auteur
Studentnummer
Masterprogramma
Opleidingsinstelling

D. van 't Erve BSc
F141480
Sportbeleid & Sportmanagement
Universiteit Utrecht
Departement Bestuurs- en Organisationswetenschap

1^e Begeleider
2^e Begeleider

E. Vink MA
Drs. M.G. van Slobbe

Plaats en datum

Utrecht, 14 augustus 2017

HET MASKER VAN EEN “BOEFJE”

Een kwalitatief onderzoek naar hoe gedetineerden in PI de Liesbosch te Nieuwegein de omgang met medege-detineerden en personeel ervaren, in het bijzonder tijdens sportbeoefening en de sportopleiding LSR.

Dit onderzoek en onderzoeksverslag heb ik tussen oktober 2016 en augustus 2017 uitgevoerd en geschreven ter afronding van mijn masteropleiding Sportbeleid en Sportmanagement aan de Universiteit van Utrecht. De opdracht voor dit onderzoek is afkomstig van mijn stageorganisatie stichting de Nederlandse Sport Alliantie en Penitentiaire Inrichting de Liesbosch (onderdeel van de Dienst Justitiële Inrichtingen). Gedurende deze periode ben ik begeleid door Evelien Vink (MA), junior universitair docent aan de Universiteit van Utrecht.

Het woord “boefje” werd door een van de respondenten gebruikt in de interviews om hemzelf en zijn medege-detineerden aan te duiden.



Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie “Het masker van een boefje”. Deze scriptie heb ik geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de masteropleiding Sportbeleid & Sportmanagement aan de Universiteit van Utrecht en in opdracht van stichting de Nederlandse Sport Alliantie (NSA) en Penitentiaire Inrichting (PI) de Liesbosch te Nieuwegein.

Tussen oktober 2016 en augustus 2017 ben ik bezig geweest met het voorbereiden, uitvoeren en schrijven van dit onderzoek. Het was een ontzettend leuke en uitdagende periode, waarin ik veel nieuwe mensen heb leren kennen, vooroordelen over gevangenis en gedetineerden heb laten varen en nog nieuwsgieriger ben geworden naar het gevangenisleven. Ik realiseer mij dat ik een kijkje heb mogen nemen in een instelling die voor veel mensen onbekend terrein is en waarschijnlijk ook zal blijven.

Bij dezen wil ik graag mijn begeleider Evelien Vink bedanken voor de fijne begeleiding en ondersteuning de afgelopen periode. Zij heeft mij niet alleen gepusht om ‘out of the box’ te denken, maar ook om uit mijn comfort zone te stappen en eens andere onderzoeksmethoden te gebruiken. Ook wil ik de bij dit onderzoek betrokken gedetineerden en personeelsleden van PI de Liesbosch bedanken voor hun tijd en medewerking. Zonder hen was het onmogelijk geweest om de hoofdvraag van dit onderzoek te kunnen beantwoorden. Een speciaal woord van dank aan Caroline Oosterboer (plaatsvervangend directeur PI de Liesbosch) voor het geven van toestemming voor dit onderzoek en het verlenen van toegang tot de PI.

Daarnaast wil ik mijn (oud-)collega’s Peter, Hans, Bep, Arjan, Ruben en Marco bedanken voor de fijne samenwerking, hulp en gezelligheid in de afgelopen twee jaar, want met het afronden van deze scriptie komt ook een einde aan mijn stage bij stichting NSA. Evelien en Michelle, bedankt voor jullie wijze raad, feedback, steun en vooral het lachen tijdens alle colleges en intervisiebijeenkomsten. Eline, Carolien, Ronald en Sven, bedankt voor jullie kritische blik en hulp (op afstand) bij het (her)formuleren van mijn hoofdvraag.

Ten slotte wil ik mijn ouders en mijn zusje Anouk bedanken. Jullie stonden altijd voor mij klaar en dwongen mij om door te zetten wanneer ik het even niet meer zag zitten. Anouk wil ik extra bedanken voor de leuke herinneringen aan een van de interviews. Ik zal nooit vergeten hoe verbaasd je was toen je zag dat de gedetineerden geen oranje of zwartwit gestreepte overalls droegen zoals op televisie en hoe je een gedetineerde recht op de man af vroeg waarom hij in de gevangenis zat.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Danique van ’t Erve
Twello, 14 augustus 2017

Samenvatting

In de eerste helft van 2016 heeft stichting de Nederlandse Sport Alliantie voor het eerst haar opleiding Leider Sportieve Recreatie aangeboden binnen de muren van een gevangenis, namelijk die van Penitentiare Inrichting de Liesbosch te Nieuwegein. Deze eerste opleiding was een succes en daarom is er in november 2016 een tweede opleiding van start gegaan. De plaatsvervangend directeur van de inrichting heeft tijdens en na afloop van de eerste opleiding het vermoeden gekregen dat, hoewel het personeel van de inrichting sceptisch tegenover de opleiding staat, de opleiding invloed heeft op het gedrag van de gedetineerden en dan met name op de manier hoe zij met medegedetineerden en het personeel omgaan. Zij kan dit echter niet (wetenschappelijk) onderbouwen en wil tevens weten of zij de opleiding moet blijven aanbieden binnen de inrichting.

Dit onderzoek gaat in op hoe gedetineerden van Penitentiare Inrichting de Liesbosch te Nieuwegein de omgang met medegedetineerden en personeel ervaren, in het bijzonder tijdens sportbeoefening en de sportopleiding Leider Sportieve Recreatie. Vanuit een interpretatieve lens is er getracht een antwoord te geven op deze vraag. De onderzoeksresultaten zijn gebaseerd op veertien interviews met gedetineerden en personeelsleden van Penitentiare Inrichting de Liesbosch en participerende observaties tijdens de opleidingsbijeenkomsten van de in november 2016 gestarte opleiding.

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de omgang tussen gedetineerden onderling en met het personeel getypeerd kan worden als respectvol, sociaal, gemoedelijk, selectief, terughoudend, hiërarchisch en tijdelijk. Gedetineerden maken bij het interacteren met medegedetineerden en het personeel gebruik van impression managementtechnieken, zoals fronting en masking. Hiermee beschermen zij zich tegen de agressie en het geweld die de gevangencultuur typeren. Daarnaast blijkt ook dat sport van grote waarde is voor de gedetineerden. Naast een uitlaatklep is het een mogelijkheid om spiermassa op te bouwen waarmee zij zich kunnen presenteren als machtige, fysiek fitte en mogelijk agressieve individuen die hoog in de hiërarchie staan en zich tegelijkertijd kunnen beschermen tegen mogelijke agressie en geweld. De LSR-opleiding wordt door de gedetineerden gezien als leuk en leerzaam, maar (in zijn huidige vorm) ook als een gevaar gezien voor hun mannelijkheid. Uit de onderzoeksresultaten is gebleken dat de opleiding drie gevolgen heeft voor gedetineerden. Ten eerste hebben zij iets om naar uit te kijken, ten tweede hebben zij medegedetineerden beter leren kennen en ten derde leerden zij hun medegedetineerden op een andere manier kennen doordat zij zich gedurende de cursus steeds meer bloot durfden te geven.

Er kan geconcludeerd worden dat de gedetineerden de onderlinge omgang met elkaar en met het personeel zowel op de afdelingen als tijdens het beoefenen van sport en tijdens de LSR-opleiding als gemoedelijk ervaren. De gedetineerden merken weinig verschillen en maken in alle gevallen gebruik van impression managementtechnieken. De duur van de LSR-opleiding en het ontstaan van een band tussen de gedetineerden in de opleidingsgroep zorgden er voor dat de gedetineerden zich meer bloot durfden te geven en hun masker of front (gedeeltelijk) lieten zakken. Hierdoor kan de LSR-opleiding getypeerd worden als een backstage waar gedetineerden zich kwetsbaar durven op te stellen. Deze gevolgen beperken zich echter tot alleen de LSR-opleiding en de opleidingsgroep en lijken geen invloed te hebben op de rest van de gevangenis.

Inhoud

Samenvatting	5
1: Inleiding	9
1.1 Aanleiding & probleemstelling.....	9
1.2 Doel- & vraagstelling.....	11
1.3 Methode & aanpak.....	11
1.4 Wetenschappelijke & maatschappelijke relevantie.....	12
1.5 Leeswijzer.....	13
2: Methodologie	15
2.1 Onderzoeksperspectief.....	15
2.2 Rol van de onderzoeker.....	15
2.3 Methoden van dataverzameling.....	16
2.3.1 Interviews.....	16
2.3.2 Open, participerende observaties.....	17
2.4 Data analyse.....	18
2.5 Kwaliteitscriteria.....	18
2.5.1 Validiteit.....	18
2.5.2 Betrouwbaarheid.....	19
3: Theoretisch kader	21
3.1 The presentation of self volgens Erving Goffman.....	21
3.2 De gevangenis als een totale institutie.....	23
3.3 Het aanpassen aan het leven in de gevangenis.....	24
3.4 De relatie tussen gedetineerden onderling en gedetineerden en het personeel.....	27
3.5 De effecten van sport en educatie.....	29
4: Resultaten	31
4.1 De omgang van gedetineerden met medege-detineerden en het personeel.....	31
4.1.1 Het ontstaan van een band.....	31

4.1.2 Selectief zijn.....	32
4.1.3 Hiërarchie	32
4.1.4 Vertrouwen en het aanpassen van gedrag	34
4.1.5 Omgang in de opleiding LSR	36
4.2 Sportbeoefening in detentie	37
4.3 Ervaringen over de opleiding LSR	39
4.3.1 Organisatie en verloop van de opleiding.....	39
4.3.2 Meningen en verbeterpunten	41
4.3.3 Deelnamemotieven en toekomstbeeld.....	42
4.3.4 Gevolgen van de LSR-opleiding volgens de respondenten	44
5: Analyse	47
5.1 De omgang van gedetineerden met medege-detineerden en het personeel	47
5.2 Sportbeoefening in detentie	49
5.3 Ervaringen over de opleiding LSR	50
6: Conclusie.....	53
6.1 Hoe ervaren de gedetineerden binnen PI de Liesbosch de omgang met medege-detineerden en personeel?	53
6.2 Hoe ervaren gedetineerden binnen PI de Liesbosch sportbeoefening?	53
6.3 Hoe ervaren de gedetineerden binnen PI de Liesbosch de opleiding LSR?	54
6.4 In hoeverre ervaren de gedetineerden een verandering in de omgang met medege-detineerden en personeel sinds de komst van de opleiding LSR?	54
7: Discussie	57
7.1 Reflectie.....	57
7.2 Aanbevelingen.....	58
Literatuurlijst	61
Bijlage I: Codeboom	65
Bijlage II: Topiclijsten.....	67
Bijlage III: Voorbeeld van een transcript.....	71
Bijlage IV: Voorbeeld coderingsproces	73

1: Inleiding

1.1 Aanleiding & probleemstelling

In 2016 gaf stichting de Nederlandse Sport Alliantie (hierna NSA) voor het eerst haar opleiding Leider Sportieve Recreatie (hierna LSR) binnen de muren van een gevangenis, namelijk in Penitentiare Inrichting (hierna PI) de Liesbosch te Nieuwegein (Stichting NSA, 2017a). Een tiental gedetineerden uit deze PI behaalden in de zomer van 2016 hun assistentendiploma LSR. Met dit diploma mogen zij, onder begeleiding van een zelfstandig sportleider, sport- en spellessen verzorgen aan groepen en individuele recreatieve sporters. (Stichting NSA, 2017b). Naast de opleiding tot assistent (niveau 2) heeft stichting NSA ook een opleiding tot junior assistent (niveau 1) en zelfstandig leider (niveau 3) (Stichting NSA, 2017b). Deze opleidingen worden door de NSA gegeven in verschillende maatschappelijke contexten en aan diverse doelgroepen. Denk hierbij aan scholieren, studenten, buurtsportcoaches en sportverenigingen, maar ook aan vroegtijdig schoolverlaters, dak- en thuislozen, langdurig werklozen en sinds 2016 dus ook aan gedetineerden. Met een diploma LSR kan men als sport- en spelleider aan de slag in de sportwereld en dit geeft veel van deze doelgroepen een nieuwe kans in de maatschappij (Stichting NSA, 2017b). Omdat de eerste opleiding binnen PI de Liesbosch een succes was (alle deelnemende gedetineerden behaalden hun diploma), werd er in november 2016 een tweede opleiding gestart (Stichting NSA, 2017c). In deze tweede opleiding zijn de niveau 2 en niveau 3 opleiding met elkaar gecombineerd. Een aantal gedetineerden die deelnamen aan de eerste opleiding volgden dit keer de niveau 3 opleiding tot zelfstandig leider en een aantal andere gedetineerden volgden de niveau 2 opleiding tot assistent leider (Stichting NSA, 2017c).

Plaatsvervangend directeur van PI de Liesbosch, Caroline Oosterboer, stelt dat de interesse vanuit PI voor de opleiding LSR werd gewekt door het feit dat iemand met een LSR diploma werkzaam kan en mag zijn in de sportwereld (persoonlijke communicatie met Caroline Oosterboer, 5 december 2016). Oosterboer zag in de opleiding LSR een kans om gedetineerden niet alleen vaardigheden binnen het les- en leidinggeven mee te geven, maar ook bij te dragen aan een snellere re-integratie in de maatschappij (persoonlijke communicatie met Caroline Oosterboer, 5 december 2016). Zij hoopt dat de opleiding LSR en de kans op werk binnen de sportwereld er voor zorgen dat de gedetineerden terecht komen in een andere, niet-criminele omgeving en hier nieuwe, eveneens niet-criminele contacten op doen die hen er van weerhouden om opnieuw in de fout te gaan (persoonlijke communicatie met Caroline Oosterboer, 5 december 2016).

Na afloop van de eerste opleiding constateerde Oosterboer dat er binnen PI de Liesbosch ook sprake was van een verandering, namelijk een verandering in het gedrag van de gedetineerden. Als voorbeeld noemde zij een gedetineerde die al in verscheidende PI's in Nederland heeft gezeten. Hier veroorzaakte hij met name problemen met zijn

medege-detineerden en het personeel, waardoor hij steeds weer werd overgeplaatst naar andere inrichtingen. Volgens Oosterboer had deze gedetineerde ook problemen binnen PI de Liesbosch maar is dit sinds zijn deelname aan de opleiding LSR minder aan de orde geweest (persoonlijke communicatie met Caroline Oosterboer, 30 maart 2017). Daarnaast heeft Oosterboer nog een aantal zaken opgemerkt sinds de komst van de opleiding LSR. Zo zorgde het afsluitende evenement (een tentoonstelling over de Olympische Spelen) van de eerste opleiding volgens Oosterboer voor een “positieve vibe” binnen de PI. Ook zag zij dat gedetineerden die normaal gesproken laag in de gevangenshiërarchie staan, toch werden betrokken bij de activiteiten rondom dit evenement (persoonlijke communicatie met Caroline Oosterboer, 5 december 2016). Een andere aanwijzing is het gegeven dat er bij de gedetineerden die de opleiding LSR hebben gevolgd, veel ideeën ontstonden om meer sport- en spelactiviteiten te organiseren voor medege-detineerden en het personeel, bijvoorbeeld in de weekenden (persoonlijke communicatie met Caroline Oosterboer, 5 december 2016).

Dienst Justitiële Inrichting en PI de Liesbosch te Nieuwegein

In Nederland ligt de uitvoering van gevangenisstraffen die door een rechter zijn opgelegd bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna DJI). DJI valt onder het ministerie van Veiligheid en Justitie. De kerntaak van de DJI is het veilig insluiten van gedetineerden, het herstellen van de rechtsorde, het voorkomen van recidive en het bieden van perspectief aan gedetineerden (DJI, 2017a). De DJI is daarmee verantwoordelijk voor de dagelijkse verzorging van justitiabelen en speelt een belangrijke rol in de voorbereiding op de terugkeer in de maatschappij (DJI, 2017a).

Nederland kent in totaal 28 PI's, waarvan PI de Liesbosch er een is. PI de Liesbosch is zowel een Huis Van Bewaring (HVB) als gevangenis voor mannelijke volwassenen die om verschillende redenen in detentie zitten (DJI, 2017b). In totaal kan PI de Liesbosch 422 gedetineerden vasthouden (DJI, 2017c). In mei 2017 waren er 389 van het in totaal 481 cellen tellende complex bezet, stonden er 33 leeg en waren er 59 cellen buiten gebruik wegens onderhoud of herstel, personele onderbezetting of doordat deze cellen zijn aangemerkt als reservecapaciteit (DJI, 2017c). In vergelijking met de 27 andere PI's in Nederland, kan er het volgende worden opgemerkt: Vijf gevangenissen hebben een grotere totale capaciteit, vier gevangenissen hebben meer gedetineerden, tien gevangenissen hebben meer lege, direct beschikbare cellen en veertien gevangenissen hebben meer buiten gebruik zijnde cellen dan PI de Liesbosch (DJI, 2017c).

Hoewel Oosterboer door bovenstaande aanwijzingen het vermoeden heeft dat de opleiding LSR een verandering veroorzaakt in het gedrag van de gedetineerden en dan met name in de omgang tussen gedetineerden en het personeel, kan zij dit niet (wetenschappelijk) onderbouwen of aantonen. Daarnaast is het personeel volgens Oosterboer sceptisch over de opleiding LSR en de inzet van deze opleiding binnen de PI. Zij zien er volgens Oosterboer “de voordelen (nog) niet van in” en hier zou zij middels wetenschappelijk onderbouwde argumenten graag iets aan willen veranderen (persoonlijke communicatie met Caroline Oosterboer, 5 december 2016). Oosterboer wil ook weten of zij de opleiding in de toekomst moet blijven aanbieden aan gedetineerden in PI de Liesbosch (persoonlijke communicatie met Caroline Oosterboer, 5 december 2016). Uit bovenstaand volgt de volgende probleemstelling:

De plaatsvervangend directeur van PI de Liesbosch te Nieuwegein vermoedt dat de geconstateerde veranderingen in de omgang tussen gedetineerden en het personeel worden veroorzaakt door de opleiding LSR maar kan dit niet wetenschappelijk onderbouwen.

1.2 Doel- & vraagstelling

Het doel van dit onderzoek is dan ook achterhalen hoe gedetineerden in PI de Liesbosch te Nieuwegein de omgang met medegedetineerden en personeel ervaren, in het bijzonder tijdens sportbeoefening en de sportopleiding LSR, ten einde wetenschappelijk te onderbouwen of de vermoedens van de plaatsvervangend directeur kloppen en aanbevelingen te doen over de continuering van de opleiding binnen PI de Liesbosch.

Om dit doel te behalen zal er een antwoord worden gegeven op de volgende onderzoeksvraag:

Hoe ervaren gedetineerden in Penitentiaire Inrichting (PI) de Liesbosch te Nieuwegein de omgang met medegedetineerden en personeel, in het bijzonder tijdens sportbeoefening en de sportopleiding Leider Sportieve Recreatie (LSR)?

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden zijn de volgende vier deelvragen opgesteld:

1. Hoe ervaren de gedetineerden binnen PI de Liesbosch de omgang met medegedetineerden en personeel?
2. Hoe ervaren de gedetineerden binnen PI de Liesbosch sportbeoefening?
3. Hoe ervaren de gedetineerden binnen PI de Liesbosch de opleiding LSR?
4. In hoeverre ervaren de gedetineerden een verandering in de omgang met medegedetineerden en personeel sinds de komst van de opleiding LSR?

1.3 Methode & aanpak

Om de hoofdvraag van dit onderzoek te kunnen beantwoorden, is er een literatuurstudie gedaan naar het leven in gevangenissen en sport en educatie in detentie. Met behulp van empirisch onderzoek is geprobeerd vast te stellen hoe de gedetineerden binnen PI de Liesbosch de omgang met medegedetineerden en personeel ervaren, met name tijdens sportbeoefening en de opleiding LSR. De onderzoeksresultaten zijn gebaseerd op ongestructureerde en semi-gestructureerde interviews met zowel gedetineerden als Instructeurs Lichamelijke Opvoeding (hierna ILO'ers) en Penitentiair Inrichting Werkers (hierna PIW'ers) die betrokken waren bij de opleiding LSR en/of invloed hadden op het verloop van deze opleiding. Daarnaast zijn er gedurende de looptijd van de opleiding participerende observaties uitgevoerd tijdens de opleidingsbijeenkomsten.

1.4 Wetenschappelijke & maatschappelijke relevantie

Er is in het verleden veelvuldig onderzoek gedaan in en rondom het gevangeniswezen, waarin een verscheidenheid aan onderwerpen aan bod is gekomen. Bekende, oudere werken zijn afkomstig van Jeremy Bentham, Erving Goffman en Michel Foucault, die respectievelijk schreven over het panopticon (Bentham, 1791), de gevangenis als totale institutie (Goffman, 1956) en disciplineren (Foucault, 1989). Latere literatuur gaat onder andere over het welzijn van gedetineerden en personeel (onder andere Lines, 2008; Schaufeli en Peeters, 2000), het leefklimaat in gevangenissen (onder andere Ross, Diamond, Liebling en Saylor, 2008; Van der Helm, Stams en Van der Laan, 2011) en zelfmoord, zelfverminking en verkrachting (onder andere Daniel, 2006; Suto en Arnout, 2010; Thompson, 2009). Ook over de relatie tussen gedetineerden en personeel (onder andere Crewe, 2011; Crewe, Liebling en Hulley, 2011; Liebling, Price en Elliott, 1999), (het aanpassen aan) het leven in detentie (onder andere Crewe, Warr, Bennett en Smith, 2014; Jewkes, 2005) en de inzet en effecten van sport in detentie (onder andere Gallant, Sherry en Nicholson, 2015; Martos-García, Devís-Devís en Sparkes, 2009; Sabo, 2001) is veel literatuur te vinden. Hoewel het onderwerp van dit onderzoek dus niet nieuw is, draagt dit onderzoek wel bij aan deze literatuur. In tegenstelling tot vele andere onderzoeken over dit onderwerp is dit onderzoek niet op kwantitatieve maar op kwalitatieve wijze uitgevoerd. Waar dus al veel cijfermatigheden en conclusies gebaseerd op cijfermatigheden bekend en geformuleerd zijn, geeft dit onderzoek juist een kijkje in de ervaringen en betekenissen die gedetineerden hebben met en toekennen aan dit onderwerp. Daarnaast zijn vergelijkbare onderzoeken alleen uitgevoerd in andere Westerse landen dan Nederland, zoals Groot-Brittannië, de Verenigde Staten en Scandinavië. Met dit onderzoek wordt dus een eerste inzicht verkregen in de omgang van gedetineerden onderling en het personeel in een Nederlandse gevangenis, in het bijzonder tijdens sportbeoefening.

Dit onderzoek is maatschappelijk relevant, omdat het aanbevelingen oplevert voor PI de Liesbosch over het continueren van de opleiding. Op basis van deze aanbevelingen kunnen er mogelijk verbeteringen worden doorgevoerd in de inzet van de opleiding binnen PI de Liesbosch en in de opleiding zelf. De opleiding LSR kan, net als andere vormen van educatie, bijdragen aan het sneller vinden van werk en aan het terugdringen van recidive (DJI, 2017d). De Rijksoverheid (2017) stelt dat het percentage ex-gedetineerden dat binnen twee jaar na vrijlating opnieuw in aanraking komt met justitie 47% is. Bijna 31% belandt binnen twee jaar opnieuw in de cel (DJI, 2016). Ex-gedetineerden die opnieuw de fout in gaan worden ook wel recidivisten genoemd (Wartna, 2009). Hoewel de afgelopen jaren is gebleken dat de recidivecijfers in Nederland zijn gedaald, blijft de aanpak van recidive van groot belang voor de overheid en blijven zij maatregelen nemen (Rijksoverheid, 2017). Voorbeelden van deze maatregelen zijn de wet voorwaardelijke invrijheidstelling (eerdere vrijlating onder een aantal voorwaarden) en gedragsinterventies. Bij dit laatste volgen veroordeelden verplicht trainingen om hun gedrag te verbeteren (Rijksoverheid, 2017). Om recidive te verlagen wordt er ook tijdens de detentie gewerkt aan een soepele terugkeer en re-integratie in de maatschappij. Het DJI (2017d) stelt dat hoe sneller een gedetineerde werk vindt na zijn detentie, hoe kleiner de kans is dat hij recidiveert. Een tekort aan gekwalificeerd en

gediplomeerd kader (trainers, coaches, leiders) is al jaren een van de grootste knelpunten die door sportverenigingen worden genoemd in de sportaanbiedersmonitor (NOC*NSF, 2015). 75% van de sportverenigingen geeft aan kader in te zetten dat niet opgeleid en / of gediplomeerd is (NOC*NSF, 2015). Er kan worden gesteld dat een gedetineerde met een LSR-diploma na vrijlating een behoorlijke kans heeft op het vinden van werk in de sportwereld. Het is daarom aannemelijk dat de opleiding LSR bijdraagt aan het verlagen van de recidive in Nederland.

1.5 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk, hoofdstuk twee, zal in worden gegaan op de manier waarop dit onderzoek is uitgevoerd en waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt. In hoofdstuk drie zullen een aantal theoretische concepten worden besproken die relevant zijn voor dit onderzoek. In hoofdstuk vier zullen vervolgens de onderzoeksresultaten worden gepresenteerd. In hoofdstuk vijf zal er dieper op deze resultaten worden in gegaan, onder andere aan de hand van de in hoofdstuk twee gepresenteerde literatuur en theoretische concepten. In hoofdstuk zes zullen de in paragraaf 1.2 geformuleerde hoofd- en deelvragen worden beantwoord. Ten slotte zal er in hoofdstuk zeven kort worden in gegaan op de tekortkomingen van dit onderzoek en zullen er aanbevelingen worden gedaan aan stichting NSA, PI de Liesbosch en voor mogelijk vervolgonderzoek.

In de tekstkaders zoals op pagina 8 wordt aanvullende informatie gegeven over zaken binnen dit onderzoek. Dit is algemene informatie en geeft u een beter beeld van de context en totstandkoming van dit onderzoek. U kunt er zelf voor kiezen of u deze tekstkaders wel of niet leest.

2: Methodologie

2.1 Onderzoeksperspectief

Om de gestelde hoofd- deelvragen te kunnen beantwoorden is er kwalitatief onderzoek uitgevoerd binnen PI de Liesbosch te Nieuwegein. Volgens Boeije (2005) is kwalitatief onderzoek geschikt voor situaties waarin het bijzondere of eigenaardige van een organisatie wordt beschreven en waarin men de betekenissen achter interacties, processen, gedragingen, gevoelens en ervaringen wil onderzoeken. Kwalitatief onderzoek kent verschillende vormen (Edwards en Skinner, 2009). Omdat er in dit onderzoek gekeken is naar één instantie heeft dit onderzoek de vorm van een casestudy (Edwards en Skinner, 2009). Een casestudy is *“een empirisch onderzoek naar een hedendaags fenomeen in zijn werkelijke context”* (Edwards en Skinner, 2009, p. 201). Een casestudy is zowel specifiek als descriptief. Specifiek omdat er wordt gefocust op één situatie, gebeurtenis of fenomeen. Descriptief omdat het *“een rijke, dikke beschrijving oplevert over het onderzochte fenomeen”* (Edwards en Skinner, 2009, p. 202). Door het analyseren van deze rijke beschrijving is de onderzoeker in staat om diepgaand begrip te verkrijgen over deze fenomenen en de betekenissen die hier aan toe worden gekend (Edwards en Skinner, 2009).

Om dit diepgaande begrip te verkrijgen heb ik op interpretatieve wijze gekeken naar de verzamelde data. Interpretatief onderzoek is gericht op het uitleggen en begrijpen van sociale fenomenen in de wereld om ons heen (Edwards en Skinner, 2009; Schwandt, 1994). Deze fenomenen worden gecreëerd door de betekenissen die individuen hier aan toekennen (Edwards en Skinner, 2009). Omdat ieder individu andere betekenissen geeft aan situaties en dus een eigen referentiekader heeft, is er geen één werkelijkheid of waarheid maar zijn er meerdere werkelijkheden of waarheden (Edwards en Skinner, 2009). Deze werkelijkheden of waarheden kunnen door deze verschillende referentiekaders ook op verschillende manieren worden geobserveerd en uitgelegd. Dit betekent dat ik de betekenissen en het gedrag van de respondenten in dit onderzoek heb geïnterpreteerd volgens mijn eigen referentiekader (Williams, 2000). Het zijn interpretaties van interpretaties (Edwards en Skinner, 2009). Wanneer iemand anders dit onderzoek zou herhalen, zou hij of zij hoogstwaarschijnlijk uitkomen op andere resultaten.

2.2 Rol van de onderzoeker

Naast mijn rol als onderzoeker ben ik tevens werkzaam als projectmedewerker bij stichting NSA: De organisatie die de opleiding LSR heeft ontwikkeld en uitvoert binnen PI de Liesbosch. Ik ben als projectmedewerker betrokken geweest bij de (organisatie van de) de opleiding LSR die binnen deze instelling zijn gegeven. Stichting NSA is erg positief over de inzet van de opleiding LSR binnen het gevangeniswezen en is overtuigd dat deze opleiding nut of effect heeft. Deze overtuiging, die vrijwel dagelijks op kantoor wordt geuit, kan mijn kritische blik hebben aangetast. Ook mijn achtergrond heeft dit onderzoek beïnvloed. Een grote

meerderheid van de respondenten is van het mannelijke geslacht en hebben een andere etnische achtergrond dan ik: Ik ben vrouw en van Nederlandse afkomst. Dit kan tot gevolg hebben gehad dat de respondenten hun gedrag en antwoorden aan mij hebben aangepast (bijvoorbeeld ander taalgebruik) en dat er sprake is geweest van miscommunicatie en misinterpretatie door andere ziens- en denkwijzen (of zoals hierboven genoemd, het hebben van een ander referentiekader). Daarnaast waren alle gedetineerden en betrokken personeelsleden op de hoogte van het feit dat ik werkzaam ben bij stichting NSA en dat ik onderzoek uitvoerde binnen de PI. Dit kan er toe hebben geleid zij sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven tijdens de interviews, met name op vragen die (direct of indirect) gingen over stichting NSA. Ook is er een kans dat de gedetineerden hun gedrag tijdens de opleidingsbijeenkomsten hebben aangepast vanwege mijn aanwezigheid en zij wisten dat ik hen aan het observeren was. Vanwege de duur van de opleiding (twintig weken) ben ik echter van mening dat zij gedurende het onderzoek aan mijn aanwezigheid wonden en terugvielen in hun 'normale' gedrag.

2.3 Methoden van dataverzameling

Om er achter te komen hoe gedetineerden in PI de Liesbosch de omgang met medegedetineerden en het personeel ervaren, met name tijdens sportbeoefening en de opleiding LSR, is er gebruikt gemaakt van twee dataverzamelingmethoden:

2.3.1 Interviews

Ten eerste is er gebruikt gemaakt van ongestructureerde en semi-gestructureerde interviews. Een groot voordeel van interviewen is dat er direct met de respondenten wordt gesproken en zij de mogelijkheid krijgen om in hun eigen woorden antwoorden te formuleren (Bleijenbergh, 2005). De eerste drie interviews zijn ongestructureerd uitgevoerd. Ongestructureerde interviews leunen volgens Edwards en Skinner (2009) op de sociale interactie tussen de respondenten en de onderzoeker om informatie te verkrijgen. Respondenten mogen in ongestructureerde interviews *“hun gedachten laten dwalen over topics die zij en / of de interviewer interessant vinden”* (Edwards en Skinner, 2009, p. 107). Ongestructureerde interviews zijn vooral bruikbaar om uit te zoeken wat mogelijke reacties zijn op bepaalde onderwerpen (Edwards en Skinner, 2009). Aan de hand van drie onderwerpen (LSR, educatie en omgang) ben ik afzonderlijk het gesprek aan gegaan met twee gedetineerden en één personeelslid. De respondenten hebben door de keuze voor ongestructureerde interviews alle ruimte gekregen om aan te geven wat er volgens hen belangrijk is in dit onderzoek en wat er speelt binnen de PI. Op basis van de gegeven antwoorden en de literatuurstudie (hoofdstuk 2) zijn er vervolgens drie topiclijsten opgesteld: Eén voor de gedetineerden, één voor de ILO'ers en één voor de PIW'ers (zie bijlage II). Deze topiclijsten zijn gebruikt bij de daaropvolgende semi-gestructureerde interviews. Topiclijsten zorgen er voor dat bepaalde onderwerpen in de interviews naar voren komen, zonder dat er vaste formuleringen of een vaste volgorde van vragen worden gebruikt (Edwards en Skinner, 2009). Ongestructureerde

interviews zijn vooral toepasbaar wanneer de onderzoeksetting voorafgaand aan de interviews al is geanalyseerd en er gezocht wordt naar aanvullende informatie over bepaalde onderwerpen of gebeurtenissen. (Edwards en Skinner, 2009). In dit onderzoek is dit gedaan door middel van het observeren van de opleidingsbijeenkomsten (zie paragraaf 2.3.2) en de hierboven genoemde ongestructureerde interviews. In de periode dat deze interviews zijn afgenomen, zijn de topiclijsten verder aangepast en verfijnd naar de verzamelde data. Tijdens alle interviews is er gebruik gemaakt van probing, oftewel het doorvragen of dieper in gaan op de door respondenten genoemde zaken, wanneer iets onduidelijk of vaag was. Hierdoor is er meer gedetailleerde en completere data verzameld.

In eerste instantie zijn er acht gedetineerden en vier ILO'ers geïnterviewd. Er is geen sprake geweest van selectie, alle gedetineerden die deelnamen aan de opleiding en alle ILO'ers die in dienst zijn van de PI zijn geïnterviewd. Het gevolg hiervan is volgens Maxwell (2013) dat de conclusies in dit onderzoek gebaseerd zijn op de meningen, ervaringen, betekenissen, standpunten en zienswijzen van de gehele onderzoekspopulatie en niet slechts een gedeelte van de populatie representeren. Omdat uit de verzamelde data bleek dat ook PIW'ers een grote rol spelen, zijn er in een later stadium ook drie PIW'ers geïnterviewd om de verzamelde data te kunnen verifiëren. Deze respondenten zijn geselecteerd door middel van snowball sampling: Aan de ILO'ers is gevraagd welke PIW'ers in hun ogen het meeste over dit onderzoeksonderwerp zouden kunnen vertellen.

Voorafgaand aan het onderzoek heeft de directie van PI de Liesbosch te kennen gegeven dat er (in verband met privacy) geen geluidsopnamen mochten worden gemaakt van de interviews met de gedetineerden. Hierdoor werd de onderzoeker gedwongen om een ander persoon de interviews ter plekke uit te laten typen. De interviews met de verschillende personeelsleden zijn wel opgenomen.

2.3.2 Open, participerende observaties

Ten tweede zijn er observaties uitgevoerd tijdens de opleidingsbijeenkomsten. Onder observatie wordt *“het systematisch noteren en opnemen van acties en gedrag (zowel non-verbaal als verbaal), gebeurtenissen en objecten in de sociale setting die onderzocht wordt”* verstaan (Edwards en Skinner, 2009, p. 103). Waar in interviews vooral wordt stilgestaan bij belevingen van de respondenten, geven observaties juist het beeld van de onderzoeker weer (Edwards en Skinner, 2009). De observaties zijn voorafgaand aan de interviews uitgevoerd, waardoor ik de respondenten kon bevragen over mijn waarnemingen uit de observaties.

Tijdens de observaties is er geen gebruik gemaakt van vooraf opgestelde observatieschema's, zodat er zoveel mogelijk informatie kon worden verzameld die mogelijk relevant kon zijn voor het beantwoorden van de hoofdvraag. De respondenten waren zich er van bewust dat zij werden geobserveerd. Dit maakt dat de uitgevoerde observaties ongestructureerd en open waren (Edwards en Skinner, 2009). Daarnaast waren de observaties ook participerend. In participerende observaties probeert de onderzoeker zich onder te dompelen in de setting die

wordt onderzocht. Hierbij neemt de onderzoeker samen met de respondenten deel aan activiteiten en gebeurtenissen en ervaren zij deze ook samen (Edwards en Skinner, 2009). De onderzoeker is hierdoor in staat om data te verzamelen en de betekenissen van gebeurtenissen te begrijpen wanneer deze zich voordoen (Edwards en Skinner, 2009). In dit geval heb ik als onderzoeker samen met de respondenten actief deelgenomen aan de opleidingsbijeenkomsten en mij dus ondergedompeld in de onderzoeksetting. Participerende observaties zijn volgens Edwards en Skinner (2009) vooral toepasbaar in situaties waarin de populatie klein is en waar er wordt gekeken naar de menselijke betekenissen en interacties vanuit het standpunt van insiders. Dit onderzoek voldoet aan deze eisen.

2.4 Data analyse

Allereerst zijn de opgenomen interviews woordelijk getranscribeerd, waar ook stiltes, lange pauzes en emoties in zijn meegenomen (voor een voorbeeld zie bijlage III). Deze transcripten zijn vervolgens ter controle opgestuurd naar de respondenten, waarna er in een aantal transcripten nog wijzigingen zijn aangebracht. Deze aangepaste transcripten en de observatieverslagen zijn vervolgens gebruikt voor het analyseren van de data. Dit analyseren is gebeurd door middel van open, axiale en selectieve codering. Bij het open coderen wordt de data zorgvuldig gelezen en ingedeeld in fragmenten. Deze fragmenten zijn vervolgens gelabeld met een code (Boeije, 2005). Hierbij is in het geval van de interviewtranscripten geprobeerd om zo dicht mogelijk bij de bewoordingen van de respondenten te blijven. Vervolgens zijn er door het scheiden van hoofd- en subcodes clusters van codes gemaakt (axiaal coderen), waardoor er een codeboom is ontstaan (bijlage I) (Boeije, 2005). Als laatste is er door middel van selectieve codering structuur aangebracht in de verschillende hoofd- en subcodes (Boeije, 2005). Hierdoor kon alle verzamelde data gericht met elkaar vergeleken en gebruikt worden om de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek te beantwoorden. Een voorbeeld van dit coderingsproces is terug te vinden in bijlage IV.

2.5 Kwaliteitscriteria

Bij het doen van kwalitatief onderzoek staan twee belangrijke kwaliteitscriteria centraal, namelijk betrouwbaarheid en validiteit (Boeije, 2005; Bleijenbergh, 2013).

2.5.1 Validiteit

Bij het kwaliteitscriteria validiteit gaat het erom dat de onderzoekers meten of verklaren wat zij ook daadwerkelijk willen meten of verklaren (Boeije, 2005). Binnen de validiteit kan onderscheid worden gemaakt tussen interne validiteit en externe validiteit (Verhoeven, 2011). De interne validiteit heeft betrekking op *“de vraag of datgene is onderzocht wat men zegt te onderzoeken”* (Plochg, Juttman, Klazinga en Mackenbach, 2007, p 90). De interne validiteit in dit onderzoek is in gevaar gekomen door te kiezen voor semi-gestructureerde interviews. De topiclijsten kunnen er voor hebben gezorgd dat de interviews in een bepaalde richting zijn gestuurd. Onverwachte zaken konden wel enigszins aan bod komen, maar er is minder ruimte om op deze zaken in te gaan (Bleijenbergh, 2013). Als oplossing hiervoor is er

voor gekozen om de eerste drie interviews ongestructureerd af te nemen en de topiclijsten te laten vormen door deze data en door gebruik te maken van probing (doorvragen) tijdens de interviews (zie ook paragraaf 2.3.1). Daarnaast is er aan het einde van ieder interview een vraag gesteld waarbij de respondent de mogelijkheid kreeg om zijn verwachtingen van het interview kenbaar te maken en het interview aan te vullen. Verder heeft ook de intervisiegroep waarmee de onderzoeker samenwerkt de interne validiteit van dit onderzoek verhoogd. De leden van deze groepen dwongen de onderzoeker, door middel van het stellen van kritische vragen, kritisch en op een andere manier naar het onderzoek te kijken.

Externe validiteit, oftewel de generaliseerbaarheid van resultaten, verwijst naar het criterium dat de bevindingen generaliseerbaar moeten zijn naar een grotere populatie (Bleijenbergh, 2013). De externe validiteit van dit onderzoek is naar alle waarschijnlijkheid laag, daar dit onderzoek zich richt op een specifieke setting, namelijk PI de Liesbosch. Dit is de enige PI in Nederland waar de opleiding LSR op dit moment wordt aangeboden. De resultaten van dit onderzoek zullen daardoor waarschijnlijk niet of nauwelijks gegeneraliseerd kunnen worden naar een andere vergelijkbare setting, maar generaliseerbaarheid kan ook niet worden uitgesloten.

2.5.2 Betrouwbaarheid

Bij het kwaliteitscriteria betrouwbaarheid gaat het om de nauwkeurigheid van de dataverzameling of het meten van de data. Er is sprake van een hoge betrouwbaarheid, wanneer herhaling van de belevingen tot een gelijke beleving leiden (Boeije, 2005). Na het afnemen van zes à zeven interviews trad er verzadiging op: De respondenten gaven veelal dezelfde reacties en bij het coderen kwamen dezelfde thema's naar boven.

Hoewel alle interviews in dit onderzoek en de codering (data analyse) hiervan zijn vastgelegd op papier, moet er een kanttekening worden geplaatst bij de controleerbaarheid van dit onderzoek. Vanwege de regelgeving in de PI mochten de interviews met de gedetineerden niet worden opgenomen (de interviews met de personeelsleden zijn wel opgenomen). Een tweede persoon heeft daarom de interviews ter plekke mee getypt. Door het niet bij kunnen houden van de respondenten is er data verloren gegaan. Zoals genoemd in paragraaf 2.3.1 vormt deze persoon ook een extra schakel in het interpretatieproces (respondent > persoon die interviews mee typt > onderzoeker > lezer van dit onderzoek). Bovenstaand heeft bias (een verstoring van de meting) veroorzaakt en de betrouwbaarheid van dit onderzoek verlaagd.

3: Theoretisch kader

De resultaten van dit onderzoek zullen worden bekeken vanuit het dramaturgisch perspectief van socioloog Erving Goffman, welke hij uiteenzet in zijn werk over “the presentation of self in everyday life”. In dit perspectief wordt de dagelijkse interactie tussen individuen gezien als toneelspel waarin iedereen een acteur is en een rol speelt (Goffman, 1956). Goffman ontwikkelde deze theorie voor individuen die leven in een totale institutie zoals een gevangenis. In paragrafen 3.1 en 3.2 zal daarom eerst dieper worden ingegaan op deze theorieën. In paragraaf 3.3 zal stil worden gestaan bij de kenmerken van het gevangenisleven en hoe gedetineerden zich aan dit leven aanpassen. In paragraaf 3.4 zal vervolgens de onderlinge omgang tussen gedetineerden en tussen gedetineerden en het personeel worden belicht. Als laatste zal in paragraaf 3.5 de rol van sport en educatie (daar de opleiding LSR sport en educatie combineert) gevangenissen worden omschreven.

3.1 The presentation of self volgens Erving Goffman

Goffman (1967) stelt dat ieder individu leeft in een wereld vol met sociale ontmoetingen, waarin hij direct of indirect contact heeft met anderen. In deze sociale ontmoetingen vormt ieder individu een beeld van wie hij is of zoals Goffman (1956) dit noemt: een gevoel van “self” (p. 1). In alle ontmoetingen en contacten die een individu heeft, laat hij een patroon van verbale en non-verbale handelingen zien. Ongeacht of het individu van plan was om dit patroon te uiten, zal hij merken dat hij dit heeft gedaan. Andere personen zullen namelijk aannemen dat hij min of meer een standpunt heeft ingenomen en zullen verwachten dat hij zich in de toekomst op dezelfde manier zal presenteren (Goffman, 1956). Het individu moet daarom rekening houden met de indruk die hij op deze mensen heeft achter gelaten. Hij analyseert, evalueert en denkt om die reden na over de manier waarop hij is overgekomen of wil overkomen op anderen (Goffman, 1956). Self is volgens Goffman (1956) daarom een sociaal construct: Het wordt gevormd in interactie met anderen.

Goffman (1956) stelt dat ieder individu een “performance” of act opvoert in het bijzijn van anderen en noemt hen ook wel performers of actoren. Met de term performance doelt Goffman (1956) op alle activiteiten en gedragingen van een individu die plaatsvinden wanneer hij in de nabijheid is van een groep waarnemers en welke een invloed hebben op deze groep. Wanneer een actor zichzelf presenteert aan anderen, vraagt hij impliciet aan zijn waarnemers om de impressie die hij maakt serieus te nemen. Hij probeert zichzelf te presenteren op de manier waarop hij graag wil dat anderen hem zien (Goffman, 1956). Op het moment dat deze waarnemers overtuigd zijn van deze performance, wordt de act niet als act gezien maar als realiteit (Goffman, 1956). Het is voor de waarnemers echter gissen of de performer oprecht of cynisch is. De oprechte performer gelooft volledig in zijn eigen act en is zelf overtuigd dat de realiteit die hij opvoert ook de echte realiteit is (Goffman, 1956). De cynische performer gelooft daarentegen niet in zijn eigen act en maakt zich niet druk over de overtuigingen van

zijn waarnemers. De cynische performer kan handelen uit eigen belang of persoonlijk voordeel, maar kan zijn waarnemers ook misleiden voor iets waarvan hij denkt dat het voor hun eigen bestwil is of voor het welzijn van de gemeenschap (Goffman, 1956). Waarnemers die overtuigd zijn van de act van een cynische performer zien dit als de realiteit, ook al misleidde de performer hen (Goffman, 1956).

Het gedeelte van de performance dat op een algemene en vaste manier functioneert om de situatie voor de waarnemers te definiëren, wordt door Goffman (1956) front of masker genoemd. Dit is de expressieve standaarduitrusting dat een individu bewust of onbewust gebruikt in zijn performance om deze overtuigend te brengen. Met dit front kan de actor invloed uitoefenen op hoe anderen hem zien (Goffman, 1956). Front kan opgedeeld worden in “setting” en “personal front” (Goffman, 1956, p. 13). Onder setting vallen alle zaken die het menselijk optreden ondersteunen, zoals meubels, decor, ruimte en rekvisieten. Een setting blijft geografisch gezien op dezelfde plaats, waardoor een actor zijn rol niet kan spelen zolang hij daar niet aanwezig is (Goffman, 1956). Met personal front doelt Goffman (1956) op alle karakteristieken van het individu zelf, zoals leeftijd, sekse, ras, lichaamseigenschappen en kleding. Het zijn items waarmee men het individu kan identificeren en waarvan men verwacht dat het, het individu zal volgen waar hij gaat of staat (Goffman, 1956). Ook zal de performer gebruik maken van de erkende waarden uit de samenleving waarin hij acteert, zodat zijn act geloofwaardig en als realiteit overkomt (Goffman, 1956). Hieruit blijkt volgens Goffman (1956) dat een performance gesocialiseerd, gevormd en aangepast is, om te passen binnen het begrip en de verwachtingen van de samenleving waarin de actor zijn performance opvoert.

Personal front kan vervolgens worden opgedeeld in “appearance” en “manner” (Goffman, 1956, p. 15). Onder appearance wordt alles verstaan wat iets zegt over de sociale status van de actor en de tijdelijke status waarin hij verkeert (is hij aan het werk, aan het recreëren, zit hij in de gevangenis, enzovoorts) (Goffman, 1956). De zaken die men waarschuwen welke rol de actor gaat spelen in de eerstvolgende situatie of sociale ontmoeting worden manner genoemd. Een hooghartige en agressieve houding verklapt dat de actor de verbale interactie zal initiëren en leiden, terwijl een zachtmoedige en verontschuldigde houding de impressie geeft dat de actor volzaam zal zijn (Goffman, 1956). Goffman (1956) stelt dat actoren, in de aanwezigheid van anderen, hun activiteiten en gedragingen dramatiseren en overdrijven en de nadruk zullen leggen op zaken die anders niet waren opgevallen. Goffman (1956) noemt dit ook wel “dramatical realization” (p. 19).

Om bovenstaand te verduidelijken gebruikt Goffman (1956) het theater als metafoor. Hierin maakt hij onderscheid tussen frontstage en backstage. Frontstage is het podium of het toneel waar de performance door de actor wordt opgevoerd aan het publiek (de groep waarnemers) en hij zichzelf dus presenteert. Hier worden bepaalde aspecten door de actor benadrukt of overdreven en worden aspecten onderdrukt die de gemaakte impressie kunnen benadelen (Goffman, 1956). Met behulp van impression management probeert de actor (bij volgende

opvoeringen) zijn gemaakte impressie te behouden en te managen, om zo geloofwaardig over te (blijven) komen op zijn publiek en zijn act kracht bij te zetten (Goffman, 1956). Backstage is, zoals het woord al zegt, een plek achter het toneel waar de actor afstand kan nemen van zijn publieke performance en deze verbreekt of tegenspreekt. Het is een privé of verborgen plek waar het publiek normaal gesproken niet zal komen en waar de actor zijn frontstage performance construeert, evalueert en waar nodig aanpast (Goffman, 1956). Dit is volgens Goffman (1956) de plek waar de performer kan “relaxen”, “uit zijn rol kan stappen”, “zijn front kan laten zakken” (p. 70) en dus zichzelf kan zijn.

3.2 De gevangenis als een totale institutie

Zoals gezegd ontwikkelde Goffman zijn theorie over the presentation of self voor individuen die leven in een totale institutie, zoals een gevangenis. Een totale institutie kan gedefinieerd worden als een *“woon- of werkplaats waar een groot aantal individuen, voor een bepaalde tijd afgezonderd van de rest van de maatschappij, samen een gesloten, formeel gecontroleerd leven leiden.”* (Goffman, 1961, p. 4). Het karakter van een totale institutie wordt volgens Goffman (1961) gesymboliseerd door barrières die sociale interactie met de buitenwereld en het verlaten van de institutie tegenhouden. Deze barrières zijn vaak ingebouwd in en rondom het gebouw, zoals gesloten deuren, hoge muren, prikkeldraad en een afgelegen locatie in de nabijheid van bossen, water of bergen (Goffman, 1961). De gevangenis is een van de in totaal vijf totale instituties die Goffman onderscheidt. Gevangenis zijn volgens Goffman (1961) totale instituties die *“de maatschappij moeten beschermen tegen het opzettelijke gevaar van mensen, zonder dat welzijn hierin een rol speelt”* (p. 5). Ter vergelijking, een van de andere instituties die Goffman (1961) noemt, is bedoeld voor het verzorgen van mensen die hier zelf niet toe in staat zijn en geen gevaar vormen voor de maatschappij, zoals verzorgings- of bejaardentehuizen.

In de moderne maatschappij slapen, eten en werken individuen op verschillende plaatsen, met verschillende mensen, onder verschillende autoriteiten en zonder een algeheel rationeel plan. Een totale institutie maakt deze driedeling ongedaan (Goffman, 1961). Goffman (1961) stelt dat een totale institutie vier eigenschappen bezit. Ten eerste vinden alle aspecten van het leven plaats op dezelfde plek en onder dezelfde autoriteit. Ten tweede wordt iedere fase van iemand zijn dagelijkse routine uitgevoerd in de directe nabijheid van een grote groep anderen, die allemaal hetzelfde behandeld worden en geacht worden hetzelfde te doen. (Goffman, 1961). Ten derde zijn alle dagelijkse activiteiten vastgelegd, waarbij de ene activiteit overgaat in de andere activiteit op een vastgesteld tijdstip. Deze reeks van activiteiten wordt van boven opgelegd door ambtenaren en een systeem van formele regels. Ten slotte zijn de verschillende opgelegde activiteiten samengebracht in een rationeel plan wat ontworpen is om de officiële doelen van de institutie te vervullen (Goffman, 1961, p. 6). Een groot gevolg van leven in een totale institutie is dat individuen hun gevoelens van autonomie verliezen, omdat alles voor hen wordt bepaald (Goffman, 1961).

Wanneer mensen activiteiten in groepen uitvoeren, verplaatsen zij zich ook in groepen. Hierdoor kunnen ze volgens Goffman (1961) in de gaten worden gehouden door een relatief kleine groep personeel. In totale instituties is er een duidelijke scheiding zichtbaar tussen de grote groep mensen die gemanaged wordt (door Goffman – en zeer toepasselijk voor dit onderzoek – gedetineerden genoemd) en de kleine groep personeel dat toezicht houdt (Goffman, 1961). Waar de gedetineerden leven in de institutie en beperkt contact hebben met de buitenwereld, zijn de personeelsleden sociaal geïntegreerd in deze buitenwereld en draaien zij slechts een dienst in de institutie (Goffman, 1961). Beide groepen hebben volgens Goffman (1961) de neiging om elkaar te begrijpen in termen van smalle, vijandige stereotypingen. Het personeel ziet gedetineerden vaak als bitter, geheimzinnig en onbetrouwbaar, terwijl gedetineerden het personeel typeren als neerbuigend, autoritair en gemeen. Waar het personeel zich superieur en rechtvaardig voelt, voelen gedetineerden zich (in bepaalde mate) inferieur, zwak, afkeurenswaardig en schuldig (Goffman, 1961). Deze stereotypingen worden volgens Goffman (1961) in stand gehouden door een grote sociale afstand tussen beide groepen, welke vaak ook formeel wordt voorgeschreven. Hierdoor ontstaan er volgens Goffman (1961) twee verschillende sociale en culturele werelden naast elkaar, die af en toe met elkaar in contact komen maar elkaar niet of nauwelijks beïnvloeden.

Het leven in een totale institutie heeft volgens Goffman (1961) ook effect op de self. Goffman (1961) typeert het betreden van een gevangenis als een moment van “verlaten van en aannemen van” met in het midden een moment van “fysieke naaktheid” (p. 18). Het individu komt volgens Goffman (1961) de gevangenis binnen met een gevoel van self en persoonlijke eigendommen die deze self ondersteunen. Goffman (1961) noemt deze ondersteuning ook wel een “identity kit”, welke bestaat uit kleding, schoeisel en cosmetische producten en gereedschappen (p. 20). Met deze identity kit “managet het individu zijn personal front” en heeft hij een bepaalde controle over de “dekmantel” waarin hij verschijnt voor anderen (Goffman, 1961, p. 20-21). Bij het binnen gaan van de gevangenis wordt deze identity kit echter van hem ontnomen en vervangen door eigendommen van de institutie. De persoonlijke eigendommen worden pas weer teruggegeven wanneer het individu de gevangenis verlaat (Goffman, 1961). Dit zorgt er volgens Goffman (1961) voor dat de self wordt verstoord. Het individu kan door het ontbreken van zijn eigen identity kit zijn personal front niet of minder goed managen, waardoor hij niet of minder goed in staat is om zich op zijn gebruikelijk manier te kunnen presenteren aan anderen (zie ook paragraaf 3.1) (Goffman, 1961). Hoewel de persoonlijke eigendommen vervangen worden door soortgelijke eigendommen van de institutie, zijn deze spullen voor alle gedetineerden hetzelfde en worden deze gelijkmatig verdeeld. Hierdoor kan de gedetineerde zich niet of minder goed onderscheiden van de andere gedetineerden en raakt hij (een gedeelte van) zijn individualiteit kwijt (Goffman, 1961).

3.3 Het aanpassen aan het leven in de gevangenis

In het verlengde van Goffman omschrijft Jewkes (2005) hoe gedetineerden bij het binnen gaan van de gevangenis te maken krijgen met “the pains of imprisonment” (p. 45). Zij verliezen hun

vrijheid, autonomie, geborgenheid, de toegang tot bepaalde producten en diensten en hun relaties. De angst dat de persoonlijke veiligheid in het geding komt is volgens Jewkes (2005) echter het meest kenmerkende van het gevangenisleven. Andere kenmerken zijn wederzijds wantrouwen, agressie en geweld (Crewe, Barr, Bennet en Smith, 2014; De Viggiani, 2012; Jewkes, 2005; Karp, 2010). Het is volgens Crewe, Barr, Bennet en Smith (2014) zowel de mogelijkheid als het werkelijke niveau van geweld en misbruik dat gedetineerden angstig maakt. Gedetineerden zijn constant op hun hoede voor mogelijke “oorlogsvoering” en agressie en ervaren hun detentie dan ook als “slopend”, ongeacht of zij zich wel of niet veilig voelen (Crewe et al., 2014, p. 57-58). Deze omstandigheden zorgen voor wederzijds wantrouwen en sterke anticipatie op dat wat wellicht komen gaat, waarbij zelfs gedetineerden die geen belang hebben bij het gebruik van geweld voor persoonlijk gewin of status een defensieve houding aannemen (Crewe et al., 2014).

De Viggiani (2012) stelt dat veel gedetineerden zich door bovenstaande omstandigheden gedwongen voelen om zich (sociaal) aan te passen. Zij voeren volgens hem een rollenspel of, om in termen van Goffman te blijven, een performance op om aansluiting te vinden bij de andere gedetineerden en te kunnen overleven. Faccio en Costa (2013) stellen dat het gedrag van de gedetineerden veelal wordt bepaald door een “inmate code” (p. 386). Deze code representeert het ideale gedrag dat gedetineerden van elkaar verwachten en veronderstelt loyaliteit, emotionele en fysieke taaierheid en het alleen bezig houden met eigen zaken (Faccio en Costa, 2013). Vooral dit laatste is volgens Karp (2010) een belangrijk onderdeel van de code: Het beschermt tegen het “te close” worden met medegedetineerden (p. 67). De code ontmoedigt dan ook vriendschap en intimiteit en limiteert relaties tot de korte termijn (Crewe et al., 2014; Karp, 2010,). De code resulteert in stoïcijns gedrag, terughoudendheid, het koste wat kost vermijden van het uiten van emoties en het niet willen vertrouwen van medegedetineerden (Jewkes, 2005; Sykes in Crewe et al., 2014).

Om de grillen van het gevangenisleven te kunnen overleven, zetten gedetineerden (naast het volgen van de inmate code) volgens Jewkes (2005) een front of een masker van mannelijkheid en gecontroleerde agressie op. Karp (2010) stelt, net als Jewkes (2005), dat dit een van de meest gebruikte strategieën van gedetineerden is om het gevangenisleven te overleven. Omdat gedetineerden niet kunnen terugvallen op bijvoorbeeld werk, geld, kleding en hun sociaaleconomische status van buiten de gevangenis, gaan zij op zoek naar de bevestiging van hun mannelijkheid (Karp, 2010). Volgens Jewkes (2005) doen veel gedetineerden dit door (extreme) spiermassa te kweken door sporten te beoefenen zoals bodybuilding en fitness. Hiermee proberen zij hun mannelijkheid te versterken en fysiek fit te blijven om zichzelf te beschermen tegen mogelijk geweld en misbruik (Jewkes, 2005). Het opbouwen van een (extreem) gespierd lichaam is in termen van Goffmans presentation of self belangrijk voor het kunnen presenteren van een krachtig en zelf beheersend persoon. De opgebouwde spiermassa wekt namelijk de impressie dat de gedetineerde machtig, fysiek sterk en mogelijk

agressief is en schrikt daarmee anderen af (De Viggiani, 2012; Jewkes, 2005). Crewe et al. (2014) stellen dan ook dat een gedetineerde:

“De psychologische behoefte heeft om zijn gevoel van mannelijk zelfvertrouwen te herstellen (compensatie), een personage te ontwikkelen dat hem beschermt tegen misbruik (bescherming) en de voordelen die hij, op een plek waar status en bronnen schaars zijn, kan verkrijgen door een agressieve reputatie op te bouwen (competitie)” (p. 61-62).

Er kleeft volgens Crewe et al. (2014) echter ook een nadeel aan het hebben van extreme spiermassa: Gespierde gedetineerden worden door bewaarders gezien als gevaarlijk of risicovol en worden daarom meer in de gaten gehouden.

Met behulp van impression management (zie ook paragraaf 3.2) creëren en behouden gedetineerden volgens Crewe et al. (2014) en De Viggiani (2012) valse, geharde identiteiten die hen in staat stellen om te kunnen interacteren met medegedetineerden zonder hun kwetsbaarheden te tonen. Crewe et al. (2014) maken hierbij een onderscheid tussen fronting en masking en zeggen hierover het volgende:

“Fronting kan worden gezien als een vorm van onttrekking, waarin de cognitieve focus ligt op een gewenst gevoel dat oorspronkelijk afwezig is, terwijl masking een vorm van onderdrukking is, waarin de cognitieve focus ligt op een ongewenst gevoel dat oorspronkelijk wel aanwezig is.” (p. 64).

Dit betekent dat er een versie van self wordt gepresenteerd die niet authentiek is (fronting) en dat de versie die wel authentiek is, verborgen of ingehouden wordt (masking) (Crewe et al., 2014). Het creëren van extreme spiermassa om als agressief en gevaarlijk over te komen is een vorm van fronting (Crewe et al., 2014; De Viggiani, 2012; Jewkes, 2005). Masking is daarentegen meer defensief en vereist dat iemand sporen van angst, pijn, zwakte en kwetsbaarheid inhoud of onderdrukt (Crewe et al., 2014). Zoals de inmate code omschrijft, moet het uiten van emoties koste wat kost vermeden worden. Wanneer deze emoties niet weggestopt of geblokkeerd worden, lopen gedetineerden het risico dat tekenen van angst, verdriet of pijn door medegedetineerden worden gezien als tekenen van zwakte (Crewe et al., 2014). Hiermee geven zij hun medegedetineerden de kans om hen belachelijk te maken of zelfs uit te buiten (Crewe et al., 2014). Dit geldt ook voor het uiten van positieve gevoelens, bijvoorbeeld blijdschap over vroegtijdige vrijlating. Crewe et al. (2014) omschrijven dat gedetineerden deze emoties onderdrukken omdat ze rekening houden met hun medegedetineerden (vooral met degene die in minder prettige omstandigheden zitten) en omdat het gezien kan worden als teken van zwakte, namelijk het niet kunnen omgaan met het gevangenisleven.

Jewkes (2005) stelt dat het behouden van het front of masker van mannelijkheid en gecontroleerde agressie grote druk met zich meebrengt. Het is volgens haar onmogelijk om een front voor een langere periode vast te houden. Volgens Crewe et al. (2014) zien gedetineerden hun cel als plek waar zij hun masker af kunnen zetten, kunnen relaxen en hun emoties kunnen uiten. De cel van een gedetineerde kan in termen van Goffman daarom gezien worden als backstage waar de gedetineerde uit zijn rol kan stappen (Crewe et al., 2014; De Viggiani, 2012; Jewkes, 2005). Wanneer een gedetineerde een cel moet delen, wordt zijn backstage echter (gedeeltelijk) van hem ontnomen en wordt hij gedwongen om constant zijn front op te houden (Faccio en Costa, 2013; Jewkes, 2005). Dit kan er volgens Jewkes (2005) toe leiden de gedetineerde zijn authentieke idee van self, die hij met behulp van het front of masker onderdrukt, kwijtraakt. De werkplaatsen, gangen, luchtplaats, sportzaal en gemeenschappelijke ruimten vormen volgens Faccio en Costa (2003) de frontstage waar de gedetineerden met elkaar interacteren. Crewe et al. (2014) uiten hier kritiek op en stellen dat de tweedeling tussen front- en backstage (zoals door Goffman geïntroduceerd) te simpel en te binair is voor een complexe omgeving zoals een gevangenis. Op verschillende manieren “lekken emoties door in meer publieke ruimten” (Crewe et al., 2014, p. 66). Als voorbeeld geven Crewe et al. (2014) dat zelfpijniging vaak in privéruimten plaatsvindt, maar dat de littekens ook in de publieke ruimten zichtbaar zijn. Ook het afreageren van agressie en angst in de sport- of fitnesszaal is een voorbeeld (Crewe et al., 2014). Naast de cel is er volgens Crewe et al. nog een ruimte die een backstage is, namelijk de bezoekersruimte: “In de bezoekersruimte uiten gedetineerden gevoelens van warmte en tederheid die taboe zijn op de afdelingen. Voor veel gedetineerden is bezoek de enige mogelijkheid om authentieke gevoelens en warmte te tonen.” (Crewe et al., 2014, p. 67).

3.4 De relatie tussen gedetineerden onderling en gedetineerden en het personeel

In detentie zitten betekent volgens De Viggiani (2012) leren leven met een grote groep anderen onder gespannen, uitlokkende en soms brute omstandigheden, waarin individuen – naast hun autonomie – hun onafhankelijkheid, verantwoordelijkheden en waardigheid kunnen verliezen. Het betekent volgens De Viggiani (2012) ook deelnemen aan een verplichte sociale gemeenschap die in het algemeen extreem hiërarchisch is en wordt ondersteund door institutionele kernwaarden en groepswaarden die gelinkt zijn aan gender, klasse, etniciteit en leeftijd. Deze hiërarchie wordt naast leeftijd veelal gebaseerd op beruchtheid in het criminele circuit, ervaring in het gevangenisleven en het soort delict dat men heeft gepleegd (De Viggiani, 2012). Zo behoren zedendelicten en pedofilie tot een “aparte, onacceptabele delict klasse” en staan gedetineerden met deze delicten achter hun naam onder aan de pikorde (De Viggiani, 2012, p. 281). Om die reden overdrijven veel gedetineerden hun criminele verleden (Crewe et al., 2014) of gebruiken ze een “cover story” om hun gepleegde delict(en) in een positiever daglicht te stellen en geaccepteerd te worden door de andere gedetineerden (De Viggiani, 2012, p. 282). Ook hier zetten de gedetineerden weer een front op dat hen beschermt tegen mogelijke agressie en geweld (Crewe et al., 2014; De Viggiani, 2012). Jewkes (2005) voegt hieraan toe dat de hiërarchie in de gevangenis in stand wordt gehouden door de

gedetineerden zelf. De macht van gedetineerden die hoog in de hiërarchie staan wordt door de lager geplaatste gedetineerden gelegitimeerd, genormaliseerd en dus behouden.

Crawley (2004) typeert gevangenis als emotionele plaatsen. Niet alleen omdat ze grote groepen mensen tegen hun wil vasthouden, maar ook omdat het een pijnlijke plek is voor gedetineerden. Naast de eerdergenoemde pains of imprisonment en het verstoren van de self, worden gedetineerden gedwongen om voor lange perioden samen te leven, ook met mensen die zij niet mogen, waar zij bang voor zijn of wrok tegen koesteren (Crawley, 2004). Faccio en Costa (2013) stellen dat een gevangenis vergeleken kan worden met een flatgebouw, waar alle bewoners roddelen over hun burens, de reputatie van anderen proberen te schaden en hun eigen reputatie op te bouwen. Deze reputatie is zoals genoemd belangrijk voor het overleven van de detentie en reputatieschade is dan ook een grote angst van gedetineerden (Faccio en Costa, 2013). Gedetineerden hebben volgens Faccio en Costa (2013) dan ook moeite met het vertrouwen van anderen en zijn voorzichtig met het delen van informatie. De Viggiani (2012) typeert de relaties tussen gedetineerden daarom als oppervlakkig en stelt dat gedetineerden niet te vriendelijk over willen komen op anderen. Desalniettemin zijn er volgens hem ook uitzonderingen en komt het weleens voor dat gedetineerden door de tijd heen vriendschappen en vertrouwensbanden opbouwen met medegedetineerden (De Viggiani, 2012).

Ook de relatie tussen gedetineerden en personeel is volgens Crawley (2004) emotioneel geladen. Dit wordt volgens haar veroorzaakt door de hoge mate van intimiteit die bij het werken met gedetineerden hoort. Bewaarders brengen immers veel tijd door met dezelfde groep gedetineerden, waarvan velen tijdens hun detentie persoonlijke trauma's, moeilijkheden en teleurstellingen hebben moeten doorstaan (Crawley, 2004). Wanneer personen langere perioden van tijd met elkaar doorbrengen in een intieme setting, raken zij emotioneel betrokken bij elkaar (Crawley, 2004). Liebling (2000) en Crewe (2011) bekritisieren om deze reden de sociale afstand tussen gedetineerden en personeel zoals Goffman (1961) deze omschrijft. Liebling (2000) stelt dat de afstand tussen beide partijen klein of kleiner is dan Goffman beweert (zie paragraaf 3.2). Dit komt volgens haar doordat personeel en gedetineerden dezelfde gemeenschappelijke interesses en culturele en sociale waarden en ervaringen kunnen delen (Liebling, 2000). Daarnaast leven zij, zoals Crawley (2004) al stelde, in de gevangenis samen in een staat van wederzijdse afhankelijkheid en kunnen zij dezelfde institutionele druk ervaren (zoals afkomst en politieke en religieuze voorkeuren). Crewe (2011) stelt dat bewaarders zelfs worden aangemoedigd om zich te mengen met de gedetineerden. Hierdoor zijn zij in staat om ontevredenheid en irritatie te identificeren en hierop in te spelen en dus de veiligheid in de gevangenis te waarborgen. Ook de gedetineerden hebben volgens Crewe (2011) belang bij een goede relatie met de bewaarders. Zij kunnen namelijk een verschil maken in termen van het verkrijgen van schaarse goederen, privileges en het krijgen van positieve rapporten. Voor gedetineerden die eerder vrij willen komen is het volgens Crewe (2011) dan ook raadzaam om mee en samen te werken met het personeel.

Beide partijen weten echter niet of de relatie en interacties puur, authentiek en oprecht zijn, aldus Crewe (2011, p. 457).

Gevangenis moeten volgens Crawley (2004) worden gezien in de semi-huiselijke sfeer. De gevangenis is immers letterlijk het thuis van een gedetineerde voor de duur van zijn detentie (Crawley, 2004). Net als in een normaal huishouden, waar vertrouwde en verveling vaak leiden tot kibbelen, bestaan de interacties tussen gedetineerden onderling en tussen de gedetineerden en het personeel vaak uit “mokken, tegen elkaar uitvallen en kleine onenigheden” (Crawley, 2004, p. 415). In het oplossen van deze geschillen vleien de gedetineerden en bewaarders elkaar, worden zij boos, geven ze advies, plagen ze elkaar, enzovoorts. Volgens Crawley (2014) is dit in normale huishoudens niet anders en het zou volgens haar abnormaal zijn als deze tekenen van huiselijkheid niet aanwezig zouden zijn in een gevangenis. Liebling, Price en Elliott (1999) stellen dat er in de relatie tussen gedetineerden en personeel een ongewone hoeveelheid macht ligt verscholen. Liebling et al. (1999) definiëren macht als de mogelijkheid om het gedrag van de andere partij te beïnvloeden of te bepalen. Deze macht wordt volgens hen niet altijd gebruikt of geuit, waardoor de dagelijkse activiteiten in de gevangenis plaatsvinden zonder expliciet te refereren naar deze macht. Het personeel doet dit volgens Liebling (2000) vooral “to keep the flow of prison life going” (p. 345). Het personeel en hun gedrag en macht spelen namelijk een grote rol in het maken van verschil tussen een detentie die voor de gedetineerde te overleven is en een detentie die de gedetineerde “vernietigt” (Liebling, 2000, p. 347). De Viggiani (2012) stelt dat de gedetineerden en het personeel daarom streven naar een vorm van kameraadschap. Gedetineerden die “de boot doen schommelen” of problemen veroorzaken zijn volgens De Viggiani (2012, p. 286) dan ook niet geliefd.

3.5 De effecten van sport en educatie

In de literatuur wordt steeds vaker gekeken naar hoe sport kan bijdragen aan de gezondheid en het welzijn van gedetineerden en het verbeteren van hun gedrag. Lewis en Meek (in Molleman, 2014) stellen dat het leven in een gevangenis in hoge mate stressvol en psychisch zwaar kan zijn, wat kan leiden tot agressief gedrag (zie ook paragrafen 3.3 en 3.4). Sport is volgens Gallant, Sherry en Nicholson (2014) daarom een belangrijke activiteit geworden die impact heeft op zowel de fysieke als mentale en sociale gezondheid van gedetineerden. Gedetineerden die deelnemen aan sport creëren volgens Sabo (2001) “een gezond lichaam in een ongezonde omgeving” (p. 64). Sport wordt volgens Sabo (2001) door gedetineerden gezien als manier om hun lichaam en geest bezig te houden en als iets om de dag mee door te komen. Voor de ene gedetineerde is sport vooral een tijdsbesteding, voor de andere gedetineerde is het, zoals in paragraaf 3.3 aan bod is gekomen, een cruciale overlevingsstrategie om fysieke en mentale gezondheid te creëren en te onderhouden in een vijandige en ongezonde omgeving. Daarnaast zorgen resultaten op gebied van fysiek welzijn voor minder drugsgebruik in de gevangenis, het reduceren van gezondheidsrisico's voor oudere gedetineerden en gedetineerden met een chronische ziekte en vergroten zij de

algemene fysieke fitheid van gedetineerden (Gallant, Sherry en Nicholson, 2014). Op mentaal gebied zijn er volgens Gallant et al. (2014) ook positieve resultaten te zien. Gedetineerden die veel aan sport doen hebben vaak meer zelfvertrouwen, minder angst en stress, minder slapeloosheid en minder gevoelens van woede en agressie. Sport is voor gedetineerden dan ook een manier om hun woede en frustraties af te reageren, voordat dit tot uiting komt op een andere manier (Sabo, 2001). Sport en beweging kunnen volgens Molleman (2014) daarom dienen als *“uitlaatklep of coping mechanisme om met stress factoren om te gaan. Spanning en agressie worden middels sport in pro sociale banen geleid.”* (p. 23).

Gallant et al. (2014) en Sabo (2001) stellen dat er ook negatieve gevolgen kleven aan sportbeoefening. Sommige gedetineerden participeren in de sport en recreatie activiteiten om meer spieren te kweken en zo intimiderend en dominerend over te komen op anderen (zie ook paragraaf 3.3). Sport en recreatie hebben daarnaast ook de neiging om asociaal gedrag aan te wakkeren en kunnen zij schadelijk zijn voor de gezondheid van de gedetineerden wanneer zij slecht geleverd of onder slecht toezicht worden uitgevoerd (denk aan blessures) (De Viggiani, 2012; Gallant et al., 2014; Sabo, 2001;).

Net als in Nederland wordt er in vele andere Westerse gevangenissen ook educatie aangeboden aan gedetineerden (Molleman, 2014). Halasz (in Gordon en Weldon, 2003) stelt dat het aanbieden van educatie in gevangenissen vijf doelen heeft, namelijk gedetineerden voorzien van basis academische- en beroepsvaardigheden, gedetineerden de mogelijkheid geven om hun gedrag, houding en waarden te veranderen, het verlagen van recidive, passieve controle op het gedrag van gedetineerden en het ondersteunen van de operationele behoeften van de instelling (zoals catering, onderhoud en schoonmaak). Gedetineerden hebben volgens Manger, Eikeland, Diseth, Hetland en Asbjornsen (2010) drie motieven om deel te nemen aan educatieve activiteiten, namelijk voorbereiden op het leven na de detentie, het verkrijgen van kennis en vaardigheden, sociale redenen en redenen die uniek zijn voor de gevangenis context. Bij dit laatste moet worden gedacht aan het ontlopen van gevangenis activiteiten en routines zoals arbeid, het opvullen van de dag en het verkrijgen van meer vrijheid.

Molleman (2014) stelt dat het effect van educatie na de detentie eenduidig en overtuigend is: Educatie draagt bij aan het verlagen van de recidive, het vergroten van het zelfvertrouwen en het vinden van werk. Ook tijdens de detentie heeft educatie effect. Het zorgt er volgens Molleman (2014) enerzijds voor dat gedetineerden minder ongewenst gedrag vertonen, omdat zij simpelweg meer te doen hebben en dus minder tijd hebben om betrokken te raken bij wangedrag. Anderzijds vormen de educatieve activiteiten ook de momenten voor gedetineerden om zich te misdragen, omdat zij hier met andere gedetineerden in contact komen en zich verplaatsen tussen de verschillende ruimten in een gevangenis (Molleman, 2014).

4: Resultaten

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten uit de interviews en observaties gepresenteerd. De resultaten zullen behandeld worden op basis van drie onderwerpen die ook in de deelvragen naar voren zijn gekomen, namelijk de omgang tussen de gedetineerden onderling en met het personeel, het beoefenen van sport in detentie en ervaringen over de opleiding LSR. In dit hoofdstuk wordt het woord gedetineerden gebruikt om de geïnterviewde gedetineerden aan te duiden, oftewel de gedetineerden die deelnamen aan de opleiding LSR.

4.1 De omgang van gedetineerden met medegedetineerden en het personeel

4.1.1 Het ontstaan van een band

Aan de gedetineerden en personeelsleden is gevraagd of zij wilden omschrijven hoe de gedetineerden onderling en met het personeel omgaan. Zij stellen dat dit gebeurt op een respectvolle, sociale en normale en beschrijven de sfeer als gemoedelijk. Geen enkele gedetineerde stelt zich onveilig te voelen in de gevangenis. De respondenten geven ook aan dat er met verloop van tijd een band ontstaat tussen de gedetineerden onderling en tussen de gedetineerden en het personeel. ILO'er I zegt hierover het volgende:

“Als iemand zo lang hier loopt en zo lang hier vast zit en heel veel cursussen doet en heel veel stage bij je loopt, dat dat wel een soort band komt, want je vertelt toch dingen tegen elkaar. Hij vertelt ook zijn zwakheden en zijn dingen die hij buiten heeft, dus er komt toch wel een soort band, die je met elkaar hebt dan. Daar kan je niks aan doen. Als ik de hele dag hier met jou zit, snap je, ik zit de hele dag met [naam personeelslid], dan ga je privé dingen aan elkaar vertellen.”

Hieruit blijkt dus dat de lengte van de detentie invloed heeft op het krijgen van een band met elkaar. Hoe langer gedetineerden elkaar en het personeel kennen en hoe meer zij met elkaar optrekken, hoe sterker de band is. De gedetineerden stellen deze band een vereiste is voor het personeel om iets voor elkaar te krijgen van of met gedetineerden, want *“het werkt niet zonder band”*. Deze is volgens gedetineerde VII bijvoorbeeld nodig om de rust te bewaren binnen de gevangenis.

Hoewel de gedetineerden de PIW'ers (niet te verwarren met ILO'ers) vooral typeren als lui en niet geïnteresseerd (zie ook paragraaf 4.2), stellen zij ook dat zij hen nodig hebben om bepaalde dingen te kunnen regelen. Zo kan een gedetineerde niet zelf iemand op de bezoekerslijst zetten of bezoek inplannen. Dit moet een PIW'er voor hem doen. Ook hier speelt de band die een gedetineerde met een PIW'er heeft weer een rol: *“als je geen band met hun hebt, dan doen ze geen zak voor je”*, aldus gedetineerde VII. De gedetineerden zijn zich er dus van bewust dat zij een band met het personeel nodig hebben en hen te vriend moeten houden om bepaalde dingen voor elkaar te krijgen.

4.1.2 Selectief zijn

Alle respondenten geven aan dat zowel gedetineerden als personeel onderscheid maken tussen elkaar. Zij stellen dat dit “normaal” is en dat “iedereen selectief is”. Gedetineerde VII zegt het volgende over zijn medegedetineerden:

“Vijf of zes die mag ik gewoon echt graag, zeg maar als vriend met wie je om gaat. Dan heb je er nog vijf of zes die je gewoon toe laat. (...) Maar matties of vrienden is wat anders. En de rest, daar praat je amper mee. Is gewoon puur zakelijk. Wil je brood? Wil je dit? Wil je dat? Dus dat. [pauze] Maar dat is buiten net zo. Op school en we gaan allemaal, mensen zijn selectief. We weten precies met wie we willen om gaan en met wie niet. En de rest, ja, hallo, alles goed, ja, oké. Dat was het.”

Hieruit blijkt dat persoonlijke voorkeur een rol speelt en bepaalt of een gedetineerde wel of niet met een andere gedetineerde om wil gaan. Het personeel beaamt bovenstaand maar stelt ook dat het contact tussen de gedetineerden vluchtig is en zich beperkt tot de duur van de detentie. Er wordt na vrijlating zelden nog contact gezocht met elkaar.

Volgens de gedetineerden maakt het personeel vooral onderscheid op basis van de manier waarop de gedetineerden zich gedragen en opstellen tegenover het personeel. Hierbij worden de woorden “wederzijds respect” veel genoemd. Gedetineerde III zegt hierover het volgende:

“Als ik een teringlijer ben, dan gaan ze me ook hard aanpakken. Als jij een heel vriendelijk persoon bent, je bent gewoon rustig, je doet je ding hier, je bent niet tot last, ze hebben geen last van je, dan gaan ze jou ook niet hard aanpakken. Dat ligt aan jezelf.”

Het personeel beaamt dat zij dit veelal baseren op het gedrag of de houding van een gedetineerde maar stelt ook dat dit onbewust gebeurt. Als voorbeeld worden veelal de sporthulpen aangehaald (gedetineerden die assisteren bij de verschillende sportlessen). ILO'er I zegt hierover het volgende:

“Het ligt er gewoon aan hoe lang ik die jongens ken, wat we hier allemaal hebben gedaan, weet je wel? Gewoon in de omgang. Als er iemand anderhalf jaar bij je zit als sporthulp, dan ga je daar anders mee om dan met een jongen die hier één keer in de week komt sporten. Daar kun je niks aan doen, dat is menselijk denk ik.”

Ook hier lijkt de band tussen het personeel en de gedetineerde weer een rol te spelen: Het personeel baseert de manier waarop zij met gedetineerden omgaan op hoe lang zij de gedetineerden kennen.

4.1.3 Hiërarchie

De respondenten zeggen dat er zowel sprake is van hiërarchie tussen de gedetineerden onderling als tussen de gedetineerden en het personeel. In het geval van de hiërarchie tussen

gedetineerden wordt er door de gedetineerden gesteld dat zij *“zich aan bepaalde codes houden”*. Deze zijn vooral zijn gebaseerd op het delict dat iemand heeft gepleegd en hoe lang iemand moet zitten. Gedetineerde VI schetst de hiërarchie in de gevangenis als volgt:

“Je hebt natuurlijk oud versus jong, dus dat verschil is er toch sowieso. Je hebt de delicten zelf. Mensen die bijvoorbeeld voor bepaalde dingen vast zitten, die best wel heftig zijn, die hebben toch wel een stukje aanzien. Mensen die bijvoorbeeld dieven zijn, die staan een beetje onderaan de ladder. Mensen die met, ik hoop het nooit tegen te komen, met kinderen bezig zijn geweest, die staan helemaal onderaan de ladder. Die staan helemaal nergens. En dan gaat het steeds, ja, dan heb je de moordenaars, dan heb je de oplichters, en dan heb je de drugscriminelen, dat is wel een soort hiërarchie.”

Daarnaast speelt de manier waarop iemand zichzelf presenteert en hoe iemand zich gedraagt volgens de gedetineerden ook een rol. Iemand die *“zelfverzekerd en ontspannen”* is, *“een beetje body heeft”*, *“zijn zaakjes voor elkaar heeft”* en *“een klik met bewaarders”* heeft, geniet vaak een hoger aanzien. Ook het personeel draagt bij aan de hiërarchie door sommige gedetineerden een baantje te geven als sporthulp of afdelingsreiniger (iemand die de afdeling schoonhoudt en het eten verdeeld). Een dergelijk baantje wordt door de gedetineerden gezien als privilege. Gedetineerde VII stelt dat je met een baantje *“een platform krijgt”* van de bewaarders, want je krijgt ze alleen als *“ze van je weten dat je niet steelt, je niet sneaky bent, dat je gewoon te vertrouwen bent”*. Nieuwe gedetineerden zullen volgens de gedetineerden bij binnenkomst vaak eerst contact leggen met de afdelingsreiniger en aan hem vragen stellen, want hij heeft *“een bepaalde functie”*. Hiermee staat deze gedetineerde dus direct boven de nieuwe gedetineerde.

Hiërarchie onder de gedetineerden wordt dus bepaald door verschillende zaken, namelijk leeftijd, delict, duur van de detentie, de manier waarop hij zich presenteert, een band met het personeel, een mogelijk baantje en hoe iemand eruitziet. Ook iemand die *“een beetje body heeft”*, oftewel gespierd is, geniet meer aanzien.

Volgens de gedetineerden zijn de bewaarders op de hoogte van *“wie op de apenrots zit en wie niet”*. Zij stellen dat de bewaarders weleens de andere kant op willen kijken wanneer er *“iets geregeld moet worden”*. Er wordt meerdere malen genoemd dat gedetineerden (vooral zij die langgestraft zijn) belang hebben bij een *“rustige afdeling”* zonder problemen, omdat zij anders bepaalde privileges kunnen verliezen. Men zit niet te wachten op *“onruststokers”*, wat volgens de gedetineerden vaak de *“nieuwelingen”* zijn. Deze nieuwelingen moeten volgens de gedetineerden hun *“plekje vinden”* in de hiërarchie en *“willen zichzelf bewijzen”*. Net als gedetineerden die lager in de hiërarchie staan doen zij dit door te *“slijmen”* bij de gedetineerden waar zij tegenop kijken en door te *“pochen”* over wat zij hebben gedaan. Dit laatste is iets wat de gedetineerden niet waarderen, zij geven aan niet te houden van

“uitslovers”, “stoer doen” en een “grote mond”. Vaak worden deze gedetineerden dan ook op hun plek gezet.

De hiërarchie en grenzen tussen personeel en gedetineerden kunnen af toe vaag zijn volgens de gedetineerden. Dit komt doordat het personeel niet altijd laat zien dat zij boven de gedetineerden staan. Zo wordt er weleens een *“dolletje”* gemaakt en *“gestoeid”* met elkaar. De gedetineerden geven aan dat zolang zij zich aan de regels houden en geen problemen veroorzaken, er geen reden voor het personeel is om in te grijpen en te laten zien dat zij de baas zijn. Toch zijn de gedetineerden zich er wel continu bewust van dat het om personeel gaat. Zij stellen het *“toch bewaarders blijven”* en *“justitie blijft”*. Het *“blauwe pak”* dat het personeel draagt, draagt hieraan bij en zorgt er volgens de gedetineerden voor dat zij continu herinnerd worden aan de grens tussen gedetineerden en personeel. De ILO'ers, die dit uniform niet dragen, stellen dat dit uniform veel doet, niet alleen met de gedetineerden maar ook met de inrichtingsmedewerkers zelf. Waar volgens het sportpersoneel de gedetineerden een *“hekel hebben aan blauw”*, zorgt het er volgens hen ook voor dat sommige inrichtingsmedewerkers denken dat zij *“alles kunnen maken”*.

4.1.4 Vertrouwen en het aanpassen van gedrag

Volgens de gedetineerden speelt vertrouwen een grote rol in de omgang met medegedetineerden en personeel. Zij stellen het personeel tot een bepaald punt te kunnen vertrouwen en daarom voorzichtig zijn. Gedetineerde VI zegt hierover het volgende:

“Is dat je wel voorzichtiger bent met wie je om je heen hebt. Ja, je weet nooit wat er met je informatie gebeurt en je bent sowieso, wat ik al zeg, je zit daar in een big brother omgeving. Alles en iedereen wordt in de gaten gehouden, dus je bent wat gereserveerder.”

Gedetineerde VII voegt hieraan toe weleens bang te zijn dat een bewaarder privé informatie over hem doorvertelt aan anderen. Omdat de gedetineerden niet weten wat er met hun (privé) informatie gebeurt, zijn zij *“secur”* in wie ze wat vertellen en stellen zij het personeel niet volledig te vertrouwen. Dit laatste wordt versterkt door het gevoel van *“monitoring”* dat de gedetineerden hebben. Alles wordt volgens hen gerapporteerd, geregistreerd en opgeslagen, zeker wanneer er regels worden overtreden. Dit kan volgens de gedetineerden tegen hen worden gebruikt en nadelige gevolgen hebben, bijvoorbeeld wanneer er een kans is op vervroegde vrijlating. Door de regels, de continue monitoring en de angst voor sancties en nadelige gevolgen stellen de gedetineerden *“sociaal wenselijk gedrag”* te vertonen en zich *“anders voor te doen”*.

De gedetineerden stellen ook weleens gevoelens te onderdrukken:

“Nou gewoon, tuurlijk, je kan niet altijd blij zijn. Dus als je verdrietig bent, misschien boos bent of geïrriteerd bent, dan probeer je negen van de tien keer een masker op te zetten. Want soms

Het masker van een “boefje”

[pauze] ja, ben je je masker naast je kussen vergeten en dan sta je op zonder masker. En dat zijn die prikkelbare momenten waarop mensen dan, weet je, je hoeft maar een ding te doen of een ding te zeggen. Begrijp je? Zelfbescherming.” ~ Gedetineerde I.

De gedetineerden geven, zoals eerdergenoemd, aan het personeel nodig te hebben om bepaalde zaken te regelen en dat het daarom belangrijk is dat zij bepaalde emoties (irritatie, frustratie, boosheid) niet tonen zodat het personeel bereid is om hen te helpen. Uit zelfbescherming, ontstaan uit de angst voor mogelijke sancties of nadelige gevolgen, laten zij bepaalde emoties dus niet zien.

Het personeel zelf geeft ook aan dat zij de gedetineerden tot op een bepaald punt vertrouwen. Veel gehoorde zinsneden zijn *“het blijven altijd boeven”, “ze zitten hier niet voor niks”* en *“vertrouwen moet je winnen”*. Het personeel beaamt tevens dat de gedetineerden vaak gemaakt gedrag vertonen. Als reden hiervoor geven zij (net als de gedetineerden) aan dat gedetineerden veel te verliezen hebben, zoals verlof of vervroegde vrijlating, maar ook om dingen voor elkaar te krijgen.

De gedetineerden geven ook aan hun medegedetineerden slechts tot een bepaalde hoogte of zelfs helemaal niet vertrouwen. Gedetineerde I geeft hier de volgende verklaring voor:

“Nou, wat ik al zeg, dat is zelfbescherming. Weet je, ik ken jou niet of ik ken jou wel of wat dan ook. Maar als ik jou nu bepaalde [pauze] al heeft het te maken met laten we samen iets, vaak ontstaan er dingen. Ik moet niet rekening gaan houden in mijn achterhoofd elke keer van misschien gaat hij me naaien, misschien gaat hij dit, misschien zegt hij dat tegen iemand anders. Dus liever houd ik het voor mezelf.”

De woorden *“zelfbescherming”* en *“doorvertellen”* worden veel genoemd door de gedetineerden. Zij geven aan bang te zijn dat iemand informatie doorspeelt en dat dit tegen hen kan worden gebruikt. Volgens de gedetineerden wordt er veel geroddeld in de gevangenis en gebruiken sommige gedetineerden dit bewust om dingen voor elkaar te krijgen en mensen tegen elkaar uit te spelen. Om deze redenen houden de gedetineerden bepaalde zaken liever voor zichzelf en houden zij zich afzijdig van andermans problemen. Het leven in de gevangenis kenmerkt zich volgens de gedetineerden daarom als *“ieder voor zich”* en *“niet bemoeien met anderen”* om problemen te voorkomen en te *“overleven”*.

Net zoals de gedetineerden ander gedrag vertonen en emoties onderdrukken in het bijzijn van personeel doen zij zich ook anders voor tegenover andere gedetineerden. Ze willen zich *“groothouden en niet af doen tegenover anderen”*:

“Ik heb weleens gezien iemand die bewust stoer doet om niet lastiggevalen te worden, omdat hij zwak is. Ik heb ook zwakkeren gezien die proberen aansluiten te zoeken bij een wat

sterkeren voor bescherming, dat heb ik ook meegemaakt. Dus ja, je ziet wel veel toneel. Net Oscaruitreikingen af en toe, haha.” ~ Gedetineerde VII.

“Sommige doen zich heel groot voor en als de deur dicht gaat dan gaan ze als een klein kind zitten huilen. Dat heb ik ook zat meegemaakt. Maar die hiërarchie is natuurlijk belangrijker buiten die celdeur.” ~ ILO’er IV

Hieruit blijkt dus dat gedetineerden zich uit zelfbescherming niet kwetsbaar durven opstellen tegenover medegedetineerden en zich stoerder of harder voordoen dan dat zij zijn. Emoties worden dan ook niet of nauwelijks getoond in het bijzijn van anderen maar komen tot uiting wanneer zij alleen zijn in hun cel.

4.1.5 Omgang in de opleiding LSR

De gedetineerden stellen dat de omgang in de opleidingsgroep niet veel verschilt van de omgang op de afdelingen. Wel stellen zij dat de sfeer *“gemoedelijker”* is. Dit is volgens hen niet direct vanaf het begin zo geweest maar ontstond gaandeweg. Volgens de gedetineerden is er ook geen sprake van hiërarchie geweest in de opleidingsgroep, iedereen was in hun ogen gelijk. Gedetineerde VII zegt hier over het volgende:

“Ik denk dat iedereen in de klas wel een bepaalde status had of heeft. Alleen in zo'n groep is dat niet aan de orde omdat, weet je, je ziet toch dat iedereen redelijk op zijn gemak is. Dat iedereen gewoon kan doen en laten zonder zich in te houden. Dan hoeft er niet zozeer een baas te zijn of een leider of iets. Iedereen is slim genoeg, iedereen is volwassen genoeg in de klas, iedereen zit al een tijdje. Dus iedereen heeft diezelfde eigenschappen wat een leider moet hebben. Dan heb je een, ja, stelletje wolven bij elkaar, haha.”.

Er is gedurende de opleiding dus een, al dan niet hechte, band ontstaan tussen de gedetineerden. Door deze band kon iedereen redelijk zichzelf zijn en was er minder sprake van hiërarchie tussen de gedetineerden.

Tijdens de opleiding is er één moment geweest waarop twee gedetineerden ruzie kregen. Dit werd door het personeel opgelost door een van de gedetineerden terug te sturen naar zijn cel. Na afloop van de les werd hij weer opgehaald en hebben de twee gedetineerden het met een ferme handdruk bijgelegd (observatie 13 april 2017). Eén van de betrokken gedetineerden zegt hierover het volgende:

“Gister was nog niks. Je houdt toch ergens rekening met elkaar, omdat je toch een band hebt. Net voordat het gebeurt, dan denk je weer van hé shit man. Dus dan heb je die afkoelingsperiode of wat dan ook. Want als je goed kijkt, hun hebben, de mensen eromheen bijvoorbeeld, hebben ook op een bepaalde manier gereageerd en geanticipeerd op de situatie. Terwijl normaal gesproken, zou het een andere setting zijn geweest, dan hadden ze allang alarm gedrukt. Omdat ze dan weten van het gaat uit de hand lopen, het gaat echt uit de hand

lopen. Maar nu was de situatie, ze weten wat is de band tussen die en die persoon, dus dan zien ze ook van eventjes rust en dan gewoon klaar.” ~ Gedetineerde I.

Hieruit blijkt dat de band die de gedetineerden tijdens de opleiding hebben opgebouwd invloed heeft op de manier waarop het personeel en de andere betrokkenen reageren. Wanneer bovenstaand op een ander moment dan tijdens de opleiding was voorgevallen (bijvoorbeeld op de afdeling), dan was er waarschijnlijk anders gereageerd, aldus de gedetineerde.

De ILO'ers stellen dat de gedetineerden tijdens de opleiding veel hebben samengewerkt. Omdat de gedetineerden dezelfde opdracht hebben, namelijk het diploma halen, helpen ze elkaar meer: *“Je ziet gewoon dat ze overleggen en elkaar willen helpen, tips voor elkaar hebben”*. De eerdergenoemde gedachte “ieder voor zich” lijkt hier dus niet op te gaan of minder belangrijk te zijn. De gedetineerden beamen bovenstaand en zeggen dat er een onderlinge “*understanding*” was:

“Wat ik soms hoorde, in de zin van, je weet we gaan examen hebben en je wil dat iedereen gewoon slaagt. (...) Die understanding hadden we wel. Dus woorden zonder woorden. Dus zonder elkaar te hebben gezegd van luister, of iemand heeft het weleens een keertje gezegd, maar dat besef was er wel.”

De eerdergenoemde ruzie werd door de gedetineerden dan ook niet op prijs gesteld en een aantal gedetineerden hebben zich hier erg aan geïrriteerd (observatie 13 april 2017). Het lijkt er dus op dat de band die gaandeweg is opgebouwd en de onderlinge “*understanding*” ervoor zorgen dat er op een andere door het personeel wordt gereageerd wanneer er zich onwenselijke situaties voordoen.

4.2 Sportbeoefening in detentie

Naast bezoek is sport volgens het personeel “*alles*” en “*het belangrijkste*” voor gedetineerden. Gedetineerde VIII stelt bijvoorbeeld dat hij het altijd naar zijn zin heeft als hij sport. Sport wordt door de respondenten vooral gezien als uitlaatklep. Het is een manier om te ontspannen, gedachten even los te laten en frustraties af te reageren. Daarnaast is het ook de enige manier, afgezien van recreatie op de luchtplaats, om aan lichamelijke beweging te komen. Sport is echter ook iets wat de gedetineerden kunnen verliezen:

“Met de sport zijn gedetineerden toch altijd net weer wat anders als waar ze wonen natuurlijk. Want dit is wat ze leuk vinden, anders komen ze hier natuurlijk niet. Dus hier zullen ze geen problemen maken. (...) Dan raken ze het gene wat ze willen, wat ze belangrijk vinden, dat raken ze dan kwijt en dat willen ze niet. Boven zie je pas echt hoe ze zijn. Ik heb hier weleens gedetineerden op de sport, betere boeven kun je niet hebben, maar boven zijn het de grootste pleurislijders. Maar dat komt omdat dit is hun ding. Dat is wel het verschil.” ~ ILO'er II.

Volgens het personeel spreken de gedetineerden elkaar ook aan op hun gedrag in en rondom de sportzaal:

“We hebben hier ook wel een bepaalde sociale controle onderling. Ze spreken elkaar ook altijd aan. Van luister, je gaat mijn uurtje echt niet verpesten, ik heb er een heel weekend op gewacht. Sommige gedetineerden hebben ook een bepaald trainingsschema en daar houden ze zich aan. En als jij komt om de hele boel te verzieken, daar worden ze niet blij van. Misschien kun je dat een keer flikken maar de tweede keer gaat je dat echt niet lukken hoor.” ~ PIW’er I.

Het lijkt er op dat sport zoveel waarde heeft voor sommige gedetineerden dat zij zich om die reden goed gedragen en anderen erop aanspreken wanneer dit niet gebeurt.

Waar op de afdelingen de gedachte “ieder voor zich” heerst, is dit bij sport minder het geval. Gedetineerde I zegt hierover het volgende:

“Als we in een team zitten, jij bent team blauw en ik ben team wit. Maar dan gaan we strijden, weet je, dan zijn we een eenheid. Begrijp je, als we gaan voetballen. Dat is altijd. In de bajes heb je competitie (...) Je moet altijd winnen. Dat is het belangrijkste, altijd winnen, nooit opgeven. Het is een bepaalde mentaliteit hier.”

Op het moment dat er in teamverband wordt gesport – iets wat bij de opleiding LSR alleen maar het geval is – gaat het team dus voor alles en wordt er samen gevochten voor de overwinning.

Opvallend is ook dat de gedetineerden een duidelijk onderscheid maken tussen het sportpersoneel (ILO’ers) en de PIW’ers. Waar zij veelal positief zijn over het sportpersoneel, zijn zij dat niet over de PIW’ers. In de ogen van de gedetineerden zijn de PIW’ers vooral lui en tonen zij geen interesse. Gedetineerde II zegt hierover het volgende:

“Ze hebben er geen zin in. Ze komen hier gewoon om hun brood op te plank te verdienen, voor hun familie, gezien. Natje, droogje, dat ze in het weekend gewoon op stap kunnen gaan, een drankje kunnen doen, een keer per jaar op vakantie. Voor de rest gewoon, ja je weet toch, beetje lachen. Slap ouwehoeren met gedetineerden, beetje grappen maken. (...) Ze denken van ik wil zo meteen gewoon naar huis. Mijn vrouw heeft een lekker hutspotje gemaakt, ik heb geen zin in gezeik of dit en dat. Heel soms heb je nog de echte gedreven PIW'ers, die nog even een paar strepen wil verdienen. Maar de meeste die op leeftijd zijn, laten we zeggen, eind dertig, begin veertig, vijftig, zestig, die hebben dat wel gehad. Die komen hier gewoon hun brood verdienen, ik ga zo meteen lekker naar huis, geen gezeik.”

Het lijkt er dus op dat het personeel volgens de gedetineerden het grootste gedeelte van hun dag opvult met zo min mogelijk doen en wachten tot hun dienst er op zit.

Zoals gezegd zijn de gedetineerden positiever over het sportpersoneel. Zij noemen het sportpersoneel “chill” en “relaxed”. Er worden door de gedetineerden drie redenen gegeven waarom zij positiever tegenover het sportpersoneel staan dan tegenover de PIW’ers. Ten eerste omdat er een gemeenschappelijk raakvlak is, namelijk sport. Dit raakvlak hebben de gedetineerden niet met alle PIW’ers. De tweede reden heeft te maken met het aantal momenten per week dat er contact is tussen de gedetineerden en het sportpersoneel. Waar de PIW’ers iedere dag met de gedetineerden op de afdeling zitten, zien het sportpersoneel en de gedetineerden elkaar slechts een aantal keer per week. Volgens de gedetineerden ziet het sportpersoneel alleen de “leuke momenten” en maken de PIW’ers meer mee, ook de “slechte kanten”. De derde reden heeft te maken met een positieve associatie die de gedetineerden maken. Gedetineerde VII zegt hierover het volgende:

“Die weet dat je een uurtje, een anderhalf uurtje gaat sporten. En je gaat iets leuks doen, dat is misschien wel de juiste omschrijving. Omdat je iets leuks gaat doen, dan vind je degene die daar werkt ook leuk meteen.”

Gedetineerden associëren sport dus met iets leuks en daarmee ook het personeel dat sport binnen de gevangenis faciliteert en ondersteunt.

4.3 Ervaringen over de opleiding LSR

4.3.1 Organisatie en verloop van de opleiding

De opleiding LSR is van start gegaan in november 2016. Voorafgaand aan de start zijn er met bijna alle potentiële deelnemers intakegesprekken gevoerd. Op de dag dat deze intakegesprekken plaats zouden vinden, bleek dat er onvoldoende aanmeldingen waren. Waar afgesproken was met de directie dat er vijftien gedetineerden deel zouden nemen, hadden slechts acht of negen gedetineerden zich daadwerkelijk aangemeld (observatie 11 november 2016). De respondenten wijten het achterblijven van de aanmeldingen aan de onbekendheid van de opleiding binnen de PI en het ontbreken van promotie en reclame. Gedetineerde VII zegt hierover het volgende:

“Ik denk dat het te maken heeft met promotie, denk ik. (...) Er zijn mensen die kunnen of die willen, maar toch er te laat van afweten of er helemaal niet van afweten. (...) Maar als je echt, ja, als je echt flyers ophangt en even langs gaat op de afdelingen kun je ook uitleggen (...) Dan kun je het allemaal onderbouwen. Kun je het een beetje verkopen. (...) Als je dat doet, dan heb je veel meer kans denk ik. [Naam directielid] doet er zelf ook niks aan, eerlijk is eerlijk. (...) Alleen wij [doelend op zichzelf en opleidingsgenoten] weten het.”

Het lijkt er dus op dat er vanuit het personeel en ook de directie (te) weinig aandacht is besteed aan het onder de aandacht brengen van de opleiding, terwijl dit er volgens de

respondenten juist voor zorgt dat de opleiding bekender wordt en meer gedetineerden zich aan melden. Het personeel wijst de directie als schuldige aan:

"Ik denk gewoon dat ze roepen van "oh, we gaan dat doen" en dat, LSR, en dan moeten wij het verder maar uitzetten. Maar dat wordt niet gecommuniceerd naar ons, dat wij het moeten gaan uitzetten. (...) Kijk, als ik nu zeker weet dat in oktober die nieuwe opleiding is, snap je, dan ga ik na de zomervakantie, dan ga ik mensen werven. Maar als dat mij niet wordt verteld, ik kreeg op een gegeven moment te horen van "ja, we gaan weer die opleiding doen" en toen kwam [naam LSR docent] hier en toen hadden we nog geen eens mensen." ~ ILO'er I.

Hieruit blijkt dus de directie verzuimd heeft te communiceren naar het personeel dat en wanneer er een nieuwe opleiding ging starten. Het personeel was daardoor niet op de hoogte dat zij deelnemers moesten werven en heeft de opleiding niet gepromoot.

Het gebrek aan deze promotie blijkt ook uit de manier waarop de gedetineerden bij de opleiding terecht zijn gekomen. Er worden drie manieren genoemd waarop dit is gebeurd, namelijk via gedetineerden die in 2016 aan de eerste opleiding hebben deelgenomen, via het sportpersoneel of doordat zij in 2016 de niveau twee opleiding hebben afgerond en nu doorstromen naar niveau drie.

Aan de respondenten is ook gevraagd of de gedetineerden aan eisen moesten voldoen om aan deel te mogen nemen aan de opleiding. Zij vertelden dat *"groen zijn"*, oftewel goed gedrag vertonen, een voorwaarde was. Andere eisen die werden genoemd waren affiniteit hebben met sport, sociaal zijn en minimaal nog een jaar in detentie zitten om de opleiding af te kunnen maken. Zo zegt gedetineerde VI hierover het volgende:

"Je moet wel een beetje sociaal zijn, beetje sportief ingesteld zijn, je moet wel met mensen kunnen omgaan, je moet wel een beetje relaxed zijn, je moet niet een rode kaart hebben, dus dat je de hele dag op je cel loopt te blowen."

Hieruit blijkt dat de opleiding LSR wordt gebruikt als beloning voor goed gedrag. Gedetineerden die slecht gedrag vertonen komen niet in aanmerking voor de opleiding.

Gedurende de opleiding zijn een groot aantal gedetineerden gestopt. Waar het deelnemersaantal de eerste bijeenkomsten rond of zelfs boven de vijftien lag, deden er slechts acht examen (observatie november 2016-april 2017). De respondenten stellen dat hier diverse redenen aan ten grondslag liggen, namelijk vrijlating, overplaatsing naar een andere gevangenis, ziekte, blessures, problemen bij het lopen van stage, niet genoeg motivatie, niet leuk genoeg, geen zin meer, het niet op de hoogte zijn van de regel dat er slechts twee

bijeenkomsten gemist mochten worden en andere verwachtingen van (de inhoud van) de opleiding. ILO'er IV zegt over dit laatste het volgende:

“Misschien werd het ze toch te veeleisend, van o we moeten les gaan geven. Dan kun je toch mensen afschrikken. (...) Het is niet alleen leuk, met alle plezier spelletjes doen de hele dag of drie uur trainen of sporten en je mag weer naar boven. Je moet ook een map invullen, je moet dingen bijhouden. In denk dat dat niet goed genoeg is vermeld en dat ze daardoor dachten van hallo, dit wordt me te heet aan de voeten. Ik moet dit gaan doen en dat gaan doen, ik moet les gaan geven. Nee, ik stop er maar mee dan ben ik er gelijk van af.”

Het lijkt er dus op dat – naast het gegeven dat de opleiding onbekend is binnen de PI – er ook onduidelijkheid heerst over de inhoud van de opleiding en de gedetineerden niet op de hoogte zijn van wat er van hen verwacht wordt in de opleiding.

4.3.2 Mening en verbeterpunten

De gedetineerden en het sportpersoneel zijn positief over de opleiding LSR. Zij typeren de opleiding vooral als leuk en leerzaam maar geven ook aan dat de opleiding in hun ogen niet is aangepast op de doelgroep (gedetineerden) en de setting (gevangenis) waarin de opleiding wordt gegeven:

“Alleen kijk, het is natuurlijk sport en spel en sommige oefenvormen die je zeg maar doet voor examen en dat soort dingen, weet je, sommige dingen voor in de bajes vind ik best wel confronterend. (...) Hand in hand vasthouden. Dat soort dingen. Beetje olifanten tikkertje, een slurf. Maar ik begrijp is voor, maar omdat zelf te doen, dat soort dingen, vind ik wel een beetje, ja. (...) Maar ik probeer aan te geven, sommige dingen zijn een beetje voor in de cultuur, in de mannen machocultuur, dat gaat voor veel mensen niet echt op.” ~ Gedetineerde I.

Bovenstaand is volgens de respondenten dan ook een verbeterpunt. Daarnaast zouden de gedetineerden die vorig jaar de niveau 2 opleiding hebben gevolgd graag zien dat er meer variatie in de spellen komen die tijdens de opleiding worden aangeboden. Zij stellen dat het “eentonig” werd. Andere verbeterpunten zijn volgens de respondenten, zoals in paragraaf 4.3.1 al is gebleken, de promotie en de communicatie rondom de opleiding. De gedetineerden stellen ook dat de PIW'ers niet voldoende op de hoogte waren en daardoor lastig deden bij het stage lopen:

“Mensen worden vanaf de afdeling gebeld of vanaf de werkplaats en zo'n PIW'er weet van niks en die zegt van, ja ik weet van niks dus ik doe niks. (...) Dat zag je ook toen we de stagemomenten, dat ze daar best wel moeilijk over deden. Van ja, wat ga je nou weer doen, ga je weer sporten? Nee, stage. Nee, je gaat sporten. Nee, stage. Ja, wat is het nou? Sporten of stage, ja. Het is ook een beetje onwetendheid denk ik. Ze weten het niet. Dus daar ligt wel een aandachtspunt.” ~ Gedetineerde VI.

Ook hier wordt de directie verweten dat zij informatie over de opleiding niet voldoende hebben gecommuniceerd richting het personeel, waardoor gedetineerden problemen ondervonden bij het lopen van stage.

4.3.3 Deelnamemotieven en toekomstbeeld

De motieven van de gedetineerden om deel te nemen aan de opleiding lopen uit een. Een viertal motieven worden het vaakst genoemd, namelijk jezelf willen ontwikkelen, denken aan de toekomst/leven na detentie, tijdverdrijf, het houden van sport en daarmee automatisch ook de opleiding leuk vinden.

“Het is ook met, alle respect, ook een leuk tijdverdrijf binnen de PI. Want je bent toch bezig met een stukje opleiding, wat goed voor je zelf is. En je bent in een leuke setting. En, ja, dat zijn een beetje de beweegredenen. Dat je er iets mee kunt voor in de toekomst. Want ik begreep ook dat je met niveau 3 ook dat een op een door laten schakelen voor voetbal, dus dat je met voetbal aan de slag kunt gaan. Dus ja, dan heb je toch een springplank.” ~ Gedetineerde VI.

De vraag waarom gedetineerden mee doen aan de opleiding is ook gesteld aan het personeel. Opvallend is dat zij meer neigen naar het motief tijdverdrijf en stellen dat slechts een klein aantal de opleiding echt volgt om het diploma in de toekomst te kunnen gebruiken:

“In het begin dacht ik puur omdat ze dan hun cel uit zijn en dat ze stage uren kunnen maken, dus vaker kunnen sporten. Dat is natuurlijk belangrijk voor ze. Maar ik dacht eerst altijd van ja, ze zijn vaker even hier en een paar uur hier, dus echt afleiding. Maar ik denk uiteindelijk dat er toch wel, niet allemaal maar toch wel een aantal zijn die ook wel echt denken aan hun toekomst en dat papiertje.” ~ ILO’er IV.

Hieruit blijkt opnieuw dat sport belangrijk is voor gedetineerden, maar ook dat het personeel gedurende de opleiding lichtelijk van mening is veranderd. Zij zagen in dat sommige gedetineerden mogelijk wel meededen aan de opleiding om een andere reden dan tijdverdrijf.

Aan de respondenten is gevraagd of het LSR-diploma bruikbaar is binnen en buiten de PI. Over dit eerste zeggen zij dat er wel ideeën zijn om de gedetineerden met een LSR-diploma in te zetten tijdens sportactiviteiten maar dat dit vooral ideeën blijven. Ze worden niet uitgevoerd, aldus de respondenten. ILO’er IV geeft hier de volgende verklaring voor:

“Het personeel wil geen ondersteuning, heel cru gezegd, die wil niet omdat het gedetineerden zijn. Die willen geen les van ze of geen begeleiding, ook al hebben ze een diploma. Sommige die zeggen altijd ja, blijft een boef. Die gaan er echt niks van aannemen en die willen ook niet met ze sporten, want dan zien gedetineerden ze ook in sportkleding. Dus die willen dat echt niet, les van gedetineerden.”

De sceptische houding van het personeel, waar de plaatsvervangend directeur al over sprak in paragraaf 1.1, over de opleiding LSR en de inzet van de opleiding in de PI komt hier duidelijk naar voren. Het lijkt erop dat deze houding ervoor zorgt dat plannen om de gedetineerden in te zetten als sport- en spelleider tijdens sportactiviteiten worden tegengehouden. Het gegeven dat het personeel niet wil dat gedetineerden hen in sportkleding zien, zegt ook iets over de hiërarchische verhoudingen tussen personeel en gedetineerden en de waarde die het personeel hecht aan het uniform dat zij dragen.

Aan de gedetineerden is gevraagd wat zij na hun detentie met het LSR-diploma zouden willen doen. Hier werd veelal het antwoord “*weet ik niet*” of “*geen idee*” op gegeven. Eén van de gedetineerden geeft zelfs aan hier nog niet over na te willen denken, terwijl hij op korte termijn vrijkomt (observatie maart 2017). De gedetineerden zijn zich erg bewust van het feit dat zij een strafblad hebben en zij daardoor moeilijker aan een baan kunnen komen:

“En als je hebt vastgezeten, ongeacht of jij nou een papiertje hebt, je krijgt toch die label van je bent ex-gedeteneerd, je hebt vastgezeten. (...) Voor een normaal leek, die komt jou tegen, “oh je hebt vastgezeten, zes jaar. Hmm” [trekt afkeurend gezicht]. En dan heb je misschien al je papieren allemaal gehaald, misschien heb je betere papieren dan die andere gozer maar je hebt toch vastgezeten. Ja, ik weet niet. Ik bedoel tegenwoordig is het voor mensen die niet hebben vastgezeten is het al moeilijk aan een baan te komen met de juiste papieren. (...) Het is de realiteit. Mensen kunnen helemaal dingen mooi sugar coaten, maar zo werkt dat buiten niet.” ~ Gedetineerde II.

Het personeel erkent bovenstaand en stelt dat het een cirkel is waar gedetineerden moeilijk uit komen en waar ze een negatief zelfbeeld van krijgen. Zelf zetten zij ook vraagtekens bij de vraag of de gedetineerden iets met het diploma gaan doen wanneer zij vrijkomen. Desondanks vinden zij het wel goed dat gedetineerden de mogelijkheid krijgen om deze en andere opleidingen te volgen:

“Ik vind je zit een straf uit. Ze kunnen je die straf uit laten zitten met eten, bezoek, dit, dat, sporten. Maar je hebt nu toch de tijd en de ruimte om ze iets aan te bieden, dus ja waarom zou je niet proberen om ze een andere richting in te duwen. Ik vind als je ze niks aanbied qua onderwijs, qua scholing, dan hebben ze hier hun tijd uitgezeten en dan kunnen ze alsnog niks extra's. Dus dan gaan ze waarschijnlijk weer terugvallen in hun oude ritueel. Dus ik denk ja, als je een stukje onderwijs geeft en andere dingen waar ze misschien helemaal niet bekend mee zijn, dat is heel positief. Dat ze er iets van kunnen leren en buiten iets aan hebben.

I: Maar je hebt toe net gezegd dat je niet denkt dat ze iets met het diploma van LSR gaan doen. Dat is een tegenstelling?

R: Nee, precies, klopt. Maar ik heb de hoop dat ze het wel doen. Je moet hier ook werken aan een terugkeer in de maatschappij. Dat ze er gewoon positief in terug komen. En wat ik zeg, ik denk het niet en dat is gewoon een mening, maar ik hoop het wel natuurlijk. Dus ik denk juist wel dat het goed voor ze is dat ze al die nieuwe dingen leren en aanleren, maar ik weet niet of ze er wat mee doen.” ~ ILO’er IV.

Uit bovenstaand blijkt een tegenstelling tussen hopen en denken. Het personeel hoopt dat de gedetineerden iets met het diploma gaan doen maar acht de kans klein dat dit daadwerkelijk gebeurt.

4.3.4 Gevolgen van de LSR-opleiding volgens de respondenten

Volgens de respondenten heeft de LSR-opleiding een aantal dingen te weeg gebracht in PI de Liesbosch. Een eerste gevolg is vooral opgemerkt door de ILO’ers. Zij stellen dat de gedetineerden door de opleiding *“extra vrolijk zijn”* en iets hebben om naar uit te kijken en naar toe te leven:

“Oh, morgen is de cursus weer’ komen ze dan al, en stage lopen doen ze uh ja, eigenlijk willen ze nog meer. Ze willen nog meer stagelopen. Ze willen hier alleen maar zijn.” ~ ILO’er I.

Voor het personeel zelf is de opleiding iets wat het ritueel van de lessen die zij zelf geven doorbreekt. Ook de sfeer die de opleiding met zich meebrengt wordt door het personeel als positief ervaren. Het lijkt er dus op dat de opleiding LSR de ‘dagelijkse sleur’ doorbreekt en een welkome afwisseling is van dagen die meestal altijd hetzelfde zijn.

Het tweede en derde gevolg gaan vooral over het sociale aspect van de opleiding LSR. Als tweede geven de gedetineerden namelijk aan dat zij nieuwe mensen hebben leren kennen bij de opleiding. Hoewel een aantal elkaar al wel van gezicht kenden, groeten zij elkaar nu ook de gang en maken ze weleens een praatje. Een aantal gedetineerden zijn volgens het personeel door de opleiding naar elkaar toe gegroeid:

“Maar zoals [naam gedetineerde] en [naam gedetineerde], die zijn echt gewoon naar elkaar toegegroeid door die cursus. Die werden daarna ook echte maatjes. Dat is leuk om te zien. Maar je hebt ook bijvoorbeeld [naam gedetineerde] en [naam gedetineerde], die hebben helemaal niks met elkaar. Die zie je dan ook niet bij elkaar. Dus ik denk dat bepaalde jongens wel een hechtere, nou vriendschap, hechtere band hebben gekregen door die cursus.” ~ ILO’er I.

Het derde gevolg dat door de respondenten wordt genoemd, is dat de gedetineerden elkaar op een andere manier hebben leren kennen. Volgens de gedetineerden en het personeel ontstond er gaandeweg een band tussen de cursisten, werd de sfeer *“gemoedelijker”* en gingen zij zichzelf *“meer blootgeven”*:

“Je leert gewoon mensen op een andere manier kennen. Omdat je gewoon bepaalde dingen, als je gaat dansen, dan is het echt jezelf blootgeven. En wat ik al zeg, iedereen probeert zijn masker op te houden. En dan zie je ook van ‘hé doe die deur dicht, die deur dicht, deur dicht!’ Omdat je toch, ze willen het wel doen, maar ergens willen ze het toch tegen houden. (...) Daarom zeg ik dat is goed dat zoiets in de laatste fase komt. Als je het eerder had gedaan, zou je zien dat het heel anders was gelopen. Dan had je een hele andere situatie gezien. Omdat je dan nog dat masker, weet je, die rotsen, die stenen om je heen, dat je dat nog hebt die muur. Later, hoe verder we in de cursus waren, was het juiste moment om het te doen.” ~ Gedetineerde I.

“Het voordeel van de cursus is dat je het ijs sneller breekt. De verdediging die mensen hebben, dat ijzeren gordijn, die valt soms weg met sporten. Dat is het voordeel van sporten.” ~ Gedetineerde VI.

Het lijkt er dus op dat de opleiding LSR en de tijd die de gedetineerden met elkaar doorbrengen ervoor zorgen dat zij nieuwe mensen leren kennen, een band opbouwen, daardoor meer zichzelf zijn en *“hun masker afzetten”*. Opvallend is dat gedetineerde VI niet alleen de opleiding LSR als oorzaak noemt, maar sport in zijn algemeenheid.

5: Analyse

In dit hoofdstuk zullen de onderzoeksresultaten uit hoofdstuk 4 naast de theorieën uit hoofdstuk 3 worden gelegd om verschillen en overeenkomsten te ontdekken en verklaringen te geven voor bepaalde bevindingen. Er zal gebruik worden gemaakt van de drie onderwerpen die in de deelvragen naar voren zijn gekomen, namelijk de omgang tussen gedetineerden onderling en met het personeel, het beoefenen van sport in detentie en ervaringen over de opleiding LSR.

5.1 De omgang van gedetineerden met medegedetineerden en het personeel

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat gedetineerden op een respectvolle, sociale, normale en gemoedelijke manier met elkaar en met het personeel omgaan. Zij stellen dat er met verloop van tijd een onderlinge band ontstaat tussen de gedetineerden zelf en met het personeel. Dit komt overeen met wat Crawley (2004) stelt over het emotioneel bij elkaar betrokken raken door het samen doorbrengen van langere perioden van tijd. Ook het belang van het hebben van een goede relatie met het personeel zoals Crewe (2011) dit omschrijft komt overeen met wat de gedetineerden vertellen. Zij geven aan zich te beseffen dat zij een band met het personeel nodig hebben en hen te vriend moeten houden om bepaalde zaken voor elkaar te krijgen. Wederzijds respect is hierin volgens de gedetineerden erg belangrijk. Het gedrag dat zij vertonen heeft volgens hen invloed op hoe het personeel hen behandelt. Mogelijk zijn zij zich bewust van de, zoals Liebling (2000) dit omschrijft, macht die het personeel heeft om het verloop van hun detentie te vermoeilijken of te vergemakkelijken. De gedetineerden stellen verder selectief te zijn in het kiezen van medegedetineerden met wie zij om willen gaan. Slechts met een aantal anderen hebben zij meer dan een zakelijke of, zoals De Viggiani (2012) dit noemt, oppervlakkige relatie. Het personeel voegt hieraan toe dat de meeste relaties tijdelijk zijn en zich beperken tot de duur van de detentie. Dit kan verklaard worden door de heersende inmate code, welke volgens Karp (2010) vriendschap ontmoedigt en relaties limiteert tot de korte termijn. De gedetineerden geven ook aan zich te gedragen volgens bepaalde codes (zie paragraaf 4.1.3).

De hiërarchie tussen gedetineerden wordt volgens de gedetineerden gebaseerd op leeftijd, het soort delict, duur van de detentie, de manier waarop iemand zich presenteert, de band die iemand heeft met het personeel, het hebben van een baantje en of iemand wel of niet gespierd is. Dit zijn dus meer facetten dan dat De Viggiani (2012) noemt (zie paragraaf 3.4). Opvallend is vooral dat gespierde gedetineerden meer aanzien genieten, aldus de gedetineerden zelf. Een verklaring hiervoor kan worden gevonden in het werk van Jewkes (2005), waarin wordt gesteld dat gedetineerden met (extreme) spiermassa overkomen op andere gedetineerden als machtige, krachtige, fysiek sterke en mogelijk agressieve individuen. Deze presentatie of impressie schrikt andere gedetineerden af en beschermt tegelijkertijd de gespierde gedetineerde tegen mogelijke agressie en geweld van andere gedetineerden, aldus Jewkes (2005). Crewe et al. (2014) noemen dit ook wel fronting en stelt net als Jewkes (2005)

(zie ook paragraaf 3.3) dat gedetineerden dit doen om hun kwetsbaarheden te verbergen en daarmee een versie van self te presenteren die niet authentiek is maar hen wel beschermt tegen mogelijke agressie en geweld.

Waar de hiërarchie tussen de gedetineerden duidelijk aanwezig en zichtbaar is, stellen de gedetineerden dat de hiërarchie en grenzen tussen gedetineerden en personeel af en toe vaag kunnen zijn. Zoals gezegd gaan beide partijen normaal met elkaar om en is er zelfs ruimte voor een dolletje en stoeipartijen. Hieruit blijkt de vorm van kameraadschap waar De Viggiani (2012) over schrijft. Hoewel de gedetineerden stellen dat het personeel geen reden heeft om in te grijpen of, zoals Liebling (2000) stelt, expliciet hun macht te tonen zolang de gedetineerden geen problemen of onrust veroorzaken, herinnert het uniform dat de PIW'ers dragen de gedetineerden wel constant aan de scheiding tussen beide partijen en mogelijk dus ook de macht die de PIW'er heeft.

Het "doen schommelen van de boot" zoals De Viggiani (2012, p. 286) dit noemt (zie paragraaf 3.4) is ook van toepassing op de onderlinge omgang van gedetineerden in PI de Liesbosch. De gedetineerden stellen dat zij en hun medegedetineerden baat hebben bij een rustige afdeling omdat zij anders privileges kunnen verliezen die het leven in de gevangenis vergemakkelijken. Gedetineerden die problemen veroorzaken, vaak nieuwelingen die hun plek in de hiërarchie nog moeten vinden of verdienen, worden daarom snel op hun plek gezet om de rust te bewaren. Nieuweligen hebben volgens de gedetineerden de neiging om op te scheppen over hun delict geschiedenis, wat overeenkomt met wat Crewe et al. (2014) omschrijven (zie paragraaf 3.4). Opvallend is echter dat Crewe et al. (2014) stellen dat zij dit doen om geaccepteerd te worden door hun medegedetineerden, maar dat de gedetineerden in dit onderzoek stellen dit soort gedrag (opscheppen, stoer doen) niet te accepteren.

Uit de onderzoeksresultaten blijkt ook dat de gedetineerden zowel hun medegedetineerden als het personeel niet volledig vertrouwen. Zij stellen voorzichtig en secuur te zijn met de informatie die zij delen, omdat er veel wordt geroddeld in de gevangenis en mensen op deze manier tegen elkaar uit worden gespeeld. Dit komt overeen met wat Faccio en Costa (2013) omschrijven en komt volgens hen voort uit de angst voor reputatieschade, wat de gedetineerden mogelijk kwetsbaar of zwak doet ogen. De gedetineerden geven aan dat zij zich daarom niet bemoeien met anderen, wat wederom overeenkomt met de inmate code zoals omschreven in paragraaf 3.3. Daarnaast stellen de gedetineerden dat de "big brother" omgeving waarin zij leven (zie paragraaf 4.1.4) ook een negatief effect heeft op het vertrouwen. Doordat alles wat de gedetineerden doen in de gaten wordt gehouden en wordt gerapporteerd, zijn de gedetineerden bang voor nadelige gevolgen en sancties. Zowel zichzelf als het personeel stellen dan ook dat zij gemaakt gedrag vertonen. Net als het hebben of creëren van spiermassa, kan het vertonen van gemaakt gedrag getypeerd worden als fronting (Crewe et al., 2014).

De respondenten stellen daarnaast ook dat de gedetineerden gevoelens onderdrukken. Dit doen zij enerzijds om bepaalde zaken voor elkaar te krijgen bij het personeel zoals Crewe (2011) omschrijft, maar ook om zich niet kwetsbaar of zwak op te stellen tegenover medegedetineerden. Naast fronting maken de gedetineerden dus ook gebruik van wat Crewe et al. (2014) masking noemen (zie ook paragraaf 3.3). Het uiten van emoties in het bijzijn van anderen moet koste wat kost vermeden worden, aldus de inmate code (Karp, 2010). De cel van de gedetineerden wordt door de respondenten aangewezen als plek waar gedetineerden hun emoties wel op de vrije loop kunnen laten gaan en is dus, om in termen van Goffman (1956) te spreken, een backstage. Opvallend is echter wel dat de gedetineerden in de interviews aan hebben gegeven zich niet onveilig te voelen, terwijl dit volgens Crewe et al. (2014), Jewkes (2005) en Karp (2010) de grootste oorzaak is voor het gebruik van impression management. Dit is te verklaren op twee manieren. Ten eerste kunnen de gedetineerden hoog in de hiërarchie staan en dus aanzien genieten van lager geplaatste gedetineerden, waardoor zij minder bang hoeven te zijn voor agressie en geweld. Een andere, in mijn ogen meer waarschijnlijke verklaring, is dat de gedetineerden tijdens de interviews hun front of masker niet hebben afgezet en dus, om niet kwetsbaar of zwak op mij over te komen, volhouden dat zij veilig voelen en niks te vrezen hebben.

De gedetineerden stellen dat de omgang in de opleidingsgroep LSR weinig verschilt van de omgang op de afdelingen. De sfeer is volgens hen wat gemoedelijker, waardoor hiërarchie een kleinere rol speelde. Dit kan mogelijk verklaard worden door het opbouwen van een emotionele band door het doorbrengen van tijd met elkaar (Crawley, 2004). Omdat de opleidingsgroep in vergelijking tot het aantal gedetineerden op een afdeling vele malen kleiner is, kan het zijn dat deze band in korte tijd erg sterk is geworden (sterker dan een band die in dezelfde tijd op een afdeling met elkaar wordt opgebouwd). Opvallend is dat de gedetineerden en de ILO'ers stellen dat er op onwenselijke situaties, zoals ruzie, anders wordt gereageerd dan op de afdelingen. Mogelijk zorgt de gevormde band ervoor dat het personeel, zoals Liebling (2000) dit omschrijft, mee gaat met de "prison flow" (die wellicht ook weer aangepast is op de opleidingsgroep) en daardoor anders reageert op onwenselijke situaties. Hoewel de inmate code voorschrijft dat gedetineerden zich niet moeten bemoeien met andermans zaken, waren de gedetineerden zich er van bewust dat zij allemaal wilden slagen voor de opleiding. Waar normaal de gedachte "ieder voor zich" heerst, werkten de gedetineerden nu samen en gaven zij elkaar tips en adviezen. Er kan daarom worden gesteld dat deze onderstanding er mogelijk toe geleid heeft dat dit deel van de inmate code in de opleidingsgroep minder van belang werd.

5.2 Sportbeoefening in detentie

Uit de resultaten blijkt dat sport van grote waarde is voor gedetineerden. Voor veel gedetineerden is sport een uitlaatklep en een manier om gevoelens af te kunnen reageren. Dit komt overeen met wat Gallant e.a. (2014), Sabo (2014) en Molleman (2014) stellen in paragraaf 3.5. Opvallend is dat de gedetineerden sport als een soort privilege zien dat van hen

kan worden afgenomen. Het personeel stelt dat dit er enerzijds voor zorgt dat de gedetineerden zich goed gedragen en geen problemen veroorzaken. Anderzijds zorgt het ervoor dat de gedetineerden hun medegedetineerden aanspreken op gedrag dat niet door de beugel kan en mogelijk tot gevolg heeft dat het sportmoment wordt ingetrokken. Hieruit blijkt indirect dus ook dat sport door het personeel als beloning voor goed gedrag wordt gebruikt. De gedetineerden geven, anders dan te stellen dat zij sport leuk vinden en het een manier is om hun frustraties af te reageren, echter niet duidelijk aan wat de achterliggende reden is dat zij zoveel waarde hechten aan sport. Een mogelijke verklaring kan wel worden gevonden in het werk van Jewkes (2005). Zij stelt, zoals in paragraaf 3.3 is besproken, dat gedetineerden veel belang hechten aan sport omdat zij op zoek zijn naar een manier om hun mannelijkheid te bevestigen en te versterken. Door spiermassa op te bouwen en fysiek fit te blijven kunnen zij zich tegenover hun medegedetineerden presenteren als een krachtig, zelf beheersend, machtig en mogelijk agressief persoon (Jewkes, 2005).

Uit de resultaten blijkt ook dat de gedetineerden positiever tegenover de ILO'ers staan dan tegenover de PIW'ers. Zoals besproken in paragraaf 4.2 geven de gedetineerden hier een drietal redenen voor. Ten eerste associëren zij de ILO'ers met iets dat zij leuk vinden, namelijk sport. Ten tweede hebben zij met de ILO'ers een gemeenschappelijk raakvlak, eveneens sport. Volgens Liebling (2000) (zie ook paragraaf 3.4) kan het hebben van een gemeenschappelijke interesse zorgen voor een verkleining van de afstand tussen de gedetineerden en het personeel, wat dus de positieve houding van de gedetineerde ten opzichte van de ILO'ers kan verklaren. Ten derde maken de ILO'ers alleen de leuke momenten mee en de PIW'ers ook de minder leuke of slechte momenten. Crawley (2004) stelt dat gedetineerden en personeel een emotionele band opbouwen door lange perioden van tijd met elkaar door te brengen en samen pijnlijke en moeilijke momenten te doorstaan (zie ook paragraaf 3.4). Het is mogelijk dat de gedetineerden, door het niet delen van deze momenten met de ILO'ers, een andere emotionele band met hen hebben gevormd.

Zoals in paragraaf 3.3 ook is besproken, veronderstelt de inmate code dat gedetineerden zich alleen met hun eigen zaken dienen bezig te houden (Faccio en Costa, 2013). De gedetineerden beamen dat het ieder voor zich is in de gevangenis maar stellen ook dat deze gedachte bij het beoefenen van een sport in teamverband (tijdelijk) wordt losgelaten. Zoals gezegd wordt er in de opleiding LSR alleen maar teamverband gesport. De gedetineerden stellen dat zij erg competitief zijn en dat winnen bij het beoefenen van een teamsport belangrijk is. Het team gaat in dat geval voor alles. De gedachte ieder voor zich maakt hier dus, in ieder geval voor de duur van het spel, plaats voor een teamgevoel.

5.3 Ervaringen over de opleiding LSR

De gedetineerden zijn erg positief over de LSR-opleiding en typeren deze als leuk en leerzaam. Motieven om deel te nemen waren voor de gedetineerden jezelf willen ontwikkelen, denken aan de toekomst c.q. het leven na detentie, tijdverdrijf en het houden van sport en om die

reden mee willen doen aan de opleiding. Deze motieven komen overeen met de motieven die Manger et al. (2010) noemen om deel te nemen aan educatieve activiteiten. Net als sport, wordt de LSR-opleiding door het personeel als beloning wordt gebruikt voor goed gedrag. Een van de deelname eisen was namelijk 'groen' zijn oftewel goed gedrag vertonen.

Hoewel de gedetineerden positief waren over de opleiding, hebben zij wel enkele verbeterpunten genoemd (zie paragraaf 4.3.2). Het meest opvallende verbeterpunt was het aanpassen van de opleiding aan de doelgroep en setting. De gedetineerden vonden bepaalde oefenvormen uit de opleiding confronterend en niet passen binnen de gevangencultuur (bijvoorbeeld handen vasthouden). Zoals gezegd willen gedetineerden niet zwak of kwetsbaar over komen en houden zij zich daarom aan de inmate code en zetten zij een mannelijk en agressief front op. Het is mogelijk dat de gedetineerden de opleiding zagen als gevaar voor hun mannelijkheid en als opening voor andere gedetineerden om hen belachelijk te maken. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dan ook dat een aantal gedetineerden om deze reden ook is gestopt met de opleiding.

De LSR-opleiding heeft volgens de respondenten een aantal gevolgen gehad. Ten eerste stellen de ILO'ers dat de gedetineerden door de cursus iets hebben om naar uit te kijken. Mogelijk komt dit doordat het een activiteit is die volgens Manger et al. (2010) helpt om de gevangenis routines te ontlopen of te doorbreken. Ten tweede geven de gedetineerden aan dat zij zowel medegedetineerden beter hebben leren kennen als dat zij nieuwe mensen hebben leren kennen. Dit komt overeen met de verbeterde sociale vaardigheden die Molleman (2014) beschrijft als positief effect van sport. De ILO'ers maken hierbij wel de kanttekening dat sommige gedetineerden alsnog niets met elkaar te maken willen hebben en dus ook weinig contact hebben. Hieruit blijkt de eerder omgeschreven selectiviteit die een rol speelt in de relaties tussen gedetineerden (zie paragraaf 5.1). Ten derde hebben de gedetineerden elkaar op een andere manier leren kennen. Waar zij in het begin hun masker of front ophielden, lijkt het er op dat de duur van de opleiding en de emotionele band (zoals omschreven door Crawley (2004) en Liebling (2000)) die tijdens de opleiding is gevormd er voor hebben gezorgd dat de gedetineerden zich meer durfden bloot te geven en dus hun masker of front (gedeeltelijk) durfden te laten zakken. Hierdoor lijkt het er op dat de LSR-opleiding een backstage of semi-backstage is geworden voor de gedetineerden waar zij zich (hetzij gedeeltelijk) durven bloot te geven en kwetsbaar op te stellen. Dit komt overeen met de kritiek die Crewe et al. (2014) uiten op het te simpel zijn van Goffmans tweedeling tussen frontstage en backstage. Volgens Jewkes (2005) is het laten zakken van het front of masker ook noodzakelijk om het authentieke gevoel van self niet kwijt te raken.

6: Conclusie

In dit onderzoek stond de volgende onderzoeksvraag centraal:

Hoe ervaren gedetineerden in Penitentiare Inrichting (PI) de Liesbosch te Nieuwegein de omgang met medegedetineerden en personeel, in het bijzonder tijdens sportbeoefening en de opleiding Leider Sportieve Recreatie (LSR)?

Deze onderzoeksvraag zal hieronder aan de hand van de in hoofdstuk één opgestelde deelvragen worden beantwoord.

6.1 Hoe ervaren de gedetineerden binnen PI de Liesbosch de omgang met medegedetineerden en personeel?

De gedetineerden ervaren de manier van omgang met hun medegedetineerden en het personeel over het algemeen als respectvol, sociaal, normaal en gemoedelijk. Gedurende hun detentie bouwen gedetineerden met elkaar en met het personeel een onderlinge, emotionele band op door het samen doorbrengen van een langere periode van tijd. Desalniettemin zijn de gedetineerden selectief in het kiezen van gedetineerden met wie zij willen omgaan. De relaties tussen gedetineerden zijn, op uitzonderingen na, vaak oppervlakkig, terughoudend en tijdelijk. Wederzijds respect is in de relatie met het personeel erg belangrijk, daar het gedrag dat de gedetineerden vertonen bepaalt hoe het personeel hen behandelt. De gedetineerden zijn zich er van bewust dat het personeel invloed heeft op het mogelijk versoepelen of moeilijker maken van hun detentie. Een belangrijk aspect in de relatie tussen gedetineerden is hiërarchie. Deze hiërarchie wordt gebaseerd op onder andere leeftijd, soort delict, lengte van de detentie en het hebben van een gespierd uiterlijk. Gedetineerden maken gebruik van impression managementtechnieken zoals fronting en masking om het gevangenisleven te kunnen overleven en te interacteren met anderen. De gedetineerden bouwen valse, harde identiteiten op die hen moet beschermen tegen mogelijke agressie en geweld van medegedetineerden. Dit doen zij door spiermassa op te bouwen (zie ook paragraaf 6.2), de inmate code te volgen, gevoelens te onderdrukken en door gemaakt gedrag te vertonen. Dit laatste wordt veroorzaakt door de nadelige gevolgen en sancties die staan op misstappen en de angst dat zij, door het roddelen van medegedetineerden, reputatiebeschadiging oplopen en daardoor door medegedetineerden als kwetsbaar of zwak worden gezien.

6.2 Hoe ervaren gedetineerden binnen PI de Liesbosch sportbeoefening?

Uit het onderzoek blijkt dat de gedetineerden vooral ervaren als uitlaatklep en als manier om zich af te kunnen reageren. Zij zien sport als privilege dat van hen kan worden afgenomen, doordat het personeel sport gebruikt als beloning voor goed gedrag. Omdat sport van grote waarde is voor de gedetineerden en zij dit niet willen kwijtraken, zorgen de gedetineerden er daarom voor dat zij zich goed gedragen en spreken zij andere gedetineerden aan op ongepast

gedrag. Ook dit is een vorm van fronting. Sport heeft zoals gezegd ook invloed op de onderlinge hiërarchie tussen gedetineerden. Spiermassa wordt door de gedetineerden als front gebruikt om over te komen als machtig, fysiek fit en mogelijk agressief, waarmee zij zichzelf beschermen tegen de agressie en geweld die kenmerkend zijn voor de gevangencultuur. Zij wekken hiermee de impressie bij andere gedetineerden dat zij niet zwak of kwetsbaar zijn. De gedetineerden lijken daarnaast ook positiever tegenover de ILO'ers te staan dan tegenover de PIW'ers. Zij associëren de ILO'ers met iets leuks en met een gemeenschappelijke interesse, namelijk sport. Daarnaast is de band die de gedetineerden met de ILO'ers hebben hoogstwaarschijnlijk anders dan de band die zij hebben met de PIW'ers.

6.3 Hoe ervaren de gedetineerden binnen PI de Liesbosch de opleiding LSR?

Uit het onderzoek blijkt dat de gedetineerden de opleiding LSR als leuk en leerzaam typeren. De gedetineerden beseffen dat de LSR-opleiding, net als sport, wordt gebruikt als beloning voor goed gedrag en dus ook iets is wat zij kwijt kunnen raken wanneer zij ongewenst gedrag vertonen. De gedetineerden stellen echter wel dat de opleiding niet voldoende is aangepast aan de doelgroep (gedetineerden) en setting (gevangenis) en daardoor niet geheel past binnen de gevangencultuur en inmate code. Bepaalde onderdelen van de opleiding werden door de gedetineerden gezien als confronterend en als gevaar voor hun mannelijkheid, waardoor andere gedetineerden wellicht de mogelijkheid of opening zouden krijgen om hen belachelijk te maken. Dit resulteerde dan ook in het tussentijds stoppen van een aantal gedetineerden met de opleiding.

6.4 In hoeverre ervaren de gedetineerden een verandering in de omgang met medegedetineerden en personeel sinds de komst van de opleiding LSR?

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de komst van de opleiding LSR weinig invloed heeft gehad op de manier waarop de gedetineerden onderling en met het personeel omgaan (beiden worden getypeerd als gemoedelijk). Hoewel zij stellen dat de omgang in de opleidingsgroep weinig verschilt van de omgang op de afdelingen, stellen de gedetineerden dat zij tijdens de opleiding meer hunzelf konden zijn en dat hiërarchie een kleinere rol speelde. Daarnaast identificeren de respondenten drie gevolgen van de LSR-opleiding. Ten eerste is de LSR-opleiding iets voor de gedetineerden en het personeel om naar uit te kijken. Ten tweede geven de gedetineerden aan dat zij medegedetineerden beter hebben leren kennen en ook nieuwe medegedetineerden hebben leren kennen. Ten derde hebben de gedetineerden elkaar op een andere manier leren kennen. De duur van de opleiding en het ontstaan van een band tussen de gedetineerden hebben er voor gezorgd dat de gedetineerden zich meer bloot durfden te geven en hun front of masker (gedeeltelijk) lieten zakken. Hierdoor kan de LSR-opleiding getypeerd worden als een backstage, waar gedetineerden zich kwetsbaar durven op te stellen. Deze gevolgen beperken zich zoals gezegd echter tot alleen de LSR-opleiding en de opleidingsgroep en lijken geen invloed te hebben op de rest van de gevangenis.

Uit de antwoorden op bovenstaande deelvragen kan worden opgemaakt dat de gedetineerden de onderlinge omgang met elkaar en met het personeel zowel op de afdelingen als tijdens het beoefenen van sport en tijdens de LSR-opleiding als gemoedelijk ervaren. De gedetineerden merken weinig verschillen en maken in alle gevallen gebruik van impression managementtechnieken. Wel stellen zij met de ILO'ers een andere band hebben dan met de PIW'ers en zeggen zij tijdens de LSR-opleiding medegedetineerden beter en op een andere manier te hebben leren kennen. Vooral dit laatste is een belangrijk om op te merken, want door de duur van de LSR-opleiding en het ontstaan van een band tussen de gedetineerden in de opleidingsgroep durfden de gedetineerden zich meer bloot te geven en hun masker of front (gedeeltelijk) te laten zakken. Hierdoor kan de LSR-opleiding getypeerd worden als een backstage waar gedetineerden zich kwetsbaar durven op te stellen. Deze gevolgen beperken zich zoals gezegd echter tot alleen de LSR-opleiding en de opleidingsgroep en lijken geen invloed te hebben op de rest van de gevangenis.

7: Discussie

7.1 Reflectie

Een eerste punt van reflectie heeft te maken met het niet kunnen opnemen van de interviews met de gedetineerden wegens de door de directie van PI de Liesbosch opgelegde regels. Zoals gezegd was er daarom een derde persoon bij de interviews aanwezig om deze ter plekke mee te typen. Dit heeft niet alleen tot gevolg gehad dat er data verloren is gegaan, maar ook dat de data hoogstwaarschijnlijk geïnterpreteerd is door deze persoon en er dus bias is ontstaan. Hierdoor is de betrouwbaarheid van dit onderzoek negatief beïnvloedt. In de toekomst kan dit probleem worden voorkomen door andere afspraken te maken met de directie van PI de Liesbosch, waardoor het opnemen van de interviews wel mogelijk is. Denk hierbij aan het ondertekenen van een geheimhoudingsverklaring of het alleen toegang hebben tot de audio opnamen in de PI en deze dus ook binnen de muren te moeten transcriberen.

Een tweede punt van reflectie is het gegeven dat de respondenten de onderzoeker kenden, weten wat voor rol/functie zij heeft binnen stichting NSA en dat zij op de hoogte waren dat zij werden geobserveerd. Dit kan invloed hebben gehad op het gedrag en de antwoorden van de respondenten op de gestelde vragen, wat nadelig is voor de betrouwbaarheid en interne validiteit van dit onderzoek. Daarnaast kan het zo zijn dat er minder kritisch naar de situatie binnen PI de Liesbosch is gekeken, omdat de onderzoeker al langere tijd meeloopt. Bepaalde zaken kunnen hierdoor als vanzelfsprekend of niet opvallend worden beschouwd door de onderzoeker, wat een vertekend beeld kan opleveren. Ook dit is nadelig geweest voor zowel de interne validiteit als de betrouwbaarheid van het onderzoek. In de toekomst kunnen deze problemen voorkomen worden door het onderzoek uit te voeren in een, voor de onderzoeker, vreemde organisatie en door meerdere interviews af te nemen met dezelfde respondenten in plaats van eenmalig. Hierdoor wennen de respondenten aan de aanwezigheid van de onderzoeker en zullen zij terug vallen in hun oude gedragspatronen in plaats van hun gedrag en antwoorden aan te passen op de aanwezigheid van de onderzoeker.

Een derde punt van reflectie heeft betrekking op de generaliseerbaarheid van dit onderzoek. Omdat de opleiding LSR op dit moment alleen wordt gegeven binnen PI de Liesbosch en er alleen gedetineerden en personeelsleden uit deze instelling zijn geobserveerd en geïnterviewd, is de generaliseerbaarheid van dit onderzoek laag. Dit heeft tot gevolg dat er alleen uitspraken gedaan konden worden over PI de Liesbosch en niet over andere instellingen. Generaliseerbaarheid is echter ook niet uit te sluiten. In de toekomst zou dit probleem opgelost kunnen worden door meerdere instellingen te onderzoeken en vergelijkend onderzoek uit te voeren. Een eventueel vervolgonderzoek zou zich dus kunnen richten op bovenstaand of op het herhalen van dit onderzoek in een andere instelling.

7.2 Aanbevelingen

Er kunnen een viertal aanbevelingen worden gedaan aan Stichting NSA en de directie van PI de Liesbosch:

Ten eerste is uit het onderzoek naar voren gekomen dat de opleiding LSR niet voldoende is aangepast aan de doelgroep (gedetineerden) en de setting (gevangenis) waarin de opleiding is gegeven. Dit heeft tot gevolg gehad dat veel gedetineerden vroegtijdig met de opleiding zijn gestopt. Het advies aan stichting NSA is dan ook het – voor de start van een mogelijke nieuwe opleiding – analyseren van de beoogde doelgroep en setting waarin de opleiding gegeven gaat worden en het inbouwen van ruimte in de opleiding die opleidingsdocenten de mogelijkheid biedt om de opleiding aan te passen.

De tweede aanbeveling heeft betrekking op de voorlichting die de gedetineerden krijgen over de opleiding. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat sommige gedetineerden andere verwachtingen hadden bij de opleiding. Het gevolg hiervan is dat een aantal van hen vroegtijdig met de opleiding gestopt zijn. Het advies aan Stichting NSA is dan ook het geven van betere voorlichting over de inhoud van de opleiding, bijvoorbeeld tijdens de intakegesprekken met de gedetineerden. Hierdoor beginnen er geen gedetineerden met verkeerde verwachtingen aan de opleiding en worden gedetineerden met andere verwachtingen er uit gefilterd.

De derde aanbeveling is zowel bedoeld voor Stichting NSA als voor de directie van PI de Liesbosch. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de gedetineerden en het personeel in PI de Liesbosch tamelijk onbekend zijn met de LSR-opleiding. Zij wisten niet dat de opleiding werd gegeven. De oorzaak ligt volgens de respondenten bij te weinig promotie rondom de opleiding en het gebrek aan communicatie tussen de directie en het personeel. De gevolgen hiervan zijn het achterblijven van de aanmeldingen voor de opleiding en het personeel dat moeilijk doet wanneer een gedetineerde stage wil / moet lopen. Het advies is daarom tweeledig. Allereerst worden beide partijen geadviseerd om voor de start van een nieuwe opleiding na te denken over een plan om de opleiding LSR binnen de PI te promoten en afspraken te maken over de uitvoering van dit plan. Beide partijen dienen taken uit te voeren en de verantwoordelijkheid hiervoor te dragen. Het tweede advies is bedoeld voor de directie van PI de Liesbosch en heeft betrekking op het verbeteren van de communicatie tussen de directie en het personeel. Aan de directie wordt geadviseerd om voor de start van een nieuwe opleiding een gesprek aan te gaan met het personeel en hierin duidelijk te maken wat de opleiding LSR inhoud en wat de gedetineerden hier voor moeten doen.

De vierde en laatste aanbeveling is bedoeld voor PI de Liesbosch. Zij worden, zoals uit bovenstaand af te leiden is, geadviseerd om de opleiding LSR te continueren en bovenstaande aanbevelingen in samenwerking met Stichting NSA uit te voeren. De gedetineerden typeren de opleiding als leuk en leerzaam en kijken er volgens de ILO'ers naar uit. Daarnaast biedt het

diploma een mogelijkheid om na de detentie aan de slag te gaan in de sportwereld en het (hopelijk) opbouwen van een niet-crimineel bestaan. Zoals is gebleken maken de gedetineerden in PI de Liesbosch veel gebruik van impression management technieken zoals fronting en masking en zorgt de opleiding LSR er voor dat zij dit front of masker (gedeeltelijk) kunnen laten zakken, wat volgens Jewkes (2005) dus voor zorgt dat zij hun authentieke gevoel van self niet kwijtraken.

Zoals in hoofdstuk vijf te lezen valt zorgt de (duur van) de opleiding LSR er voor dat gedetineerden een emotionele band krijgen met elkaar, elkaar beter en op een andere manier leren kennen, zich meer bloot durven geven en hun masker dus gedeeltelijk durven afzetten. Eén van de gedetineerden gaf echter ook aan dat sport in zijn algemeenheid zou kunnen zorgen voor het afzetten van het masker of het neerlaten van het front. Dit onderzoek kan hier echter geen antwoord op geven, daar het zich gericht heeft op de LSR-opleiding. Een volgend onderzoek zou zich daarom kunnen richten op de rol van sport in zijn algemeenheid op het afzetten van het masker of neerlaten van het front.

Literatuurlijst

Bentham, J. (1791). *Panopticon, or the Inspection-House*. Dublin: Thomas Byrne.

Bleijenbergh, I. (2013). *Kwalitatief Onderzoek in Organisaties*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers

Boeije, H. (2005). *Analyseren in Kwalitatief Onderzoek: Denken en Doen*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers

Crawley, E.M. (2004). Emotion and Performance: Prison Officers and the Presentation of Self in Prisons. *Punishment & Society*, 6(4), pp. 411-427

Crewe, B. (2011). Soft Power in Prison: Implications for Staff-Prisoner Relationships, Liberty and Legitimacy. *European Journal of Criminology*, 8(6), pp. 455-468

Crewe, B., Liebling, A. en Hulley, S. (2011). Staff Culture, Use of Authority and Prisoner Quality of Life in Public and Private Sector Prisons. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 44(1), pp. 94-115

Crewe, B., Warr, J., Bennet, P. en Smith, A. (2014). The Emotional Geography of Prison Life. *Theoretical Criminology*, 18(1), pp. 56-74

Daniel, A.E. (2006). Preventing Suicide in Prison: A Collaborative Responsibility of Administrative, Custodial, and Clinical Staff. *The Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*, 34(2), pp. 165-175

Dienst Justitiële Inrichtingen (2016). *DJI in Getal: 2011-2016*. Geraadpleegd via <https://www.dji.nl/themas-cijfers-en-publicaties/cijfers-en-publicaties/kerncijfers-dji.aspx>

Dienst Justitiële Inrichtingen (2017). *Justitiabelen: Volwassenen in Detentie*. Geraadpleegd via <https://www.dji.nl/justitiabelen/volwassenen-in-detentie/index.aspx>

Dienst Justitiële Inrichtingen (2017). *Dagbesteding: Onderwijs in Detentie*. Geraadpleegd via <https://www.dji.nl/justitiabelen/volwassenen-in-detentie/zorg-en-begeleiding/dagbesteding/index.aspx>

Dienst Justitiële Inrichtingen (2017). *Cijfers en Publicaties: Capaciteit en Bezettingcijfers*. Geraadpleegd via <https://www.dji.nl/themas-cijfers-en-publicaties/cijfers-en-publicaties/capaciteit-en-bezettingcijfers.aspx>

Dienst Justitiële Inrichtingen (2017). *Volwassenen in Detentie: Regio Utrecht*. Geraadpleegd via <https://www.dji.nl/justitiabelen/volwassenen-in-detentie/re-integratie/regio-utrecht.aspx>

- Edwards, A. en Skinner, J. (2009). *Qualitative Research in Sport Management*. Oxford: Elsevier
- Faccio, E. en Costa, N. (2013). The Presentation of Self in Everyday Prison Life. *Global Crime*, 14(4), pp. 386-403
- Foucault, M. (1989). *Discipline, Toezicht en Straf: De Geboorte van de Gevangenis*. Groningen: Historische uitgeverij
- Gallant, D., Sherry, E. en Nicholson, M. (2014). Recreation or Rehabilitation? Managing Sport for Development Programs with Prison Populations. *Sport Management Review*, 18, pp. 45-56
- Goffman, E. (1956). *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Anchor Books
- Goffman, E. (1961). *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and other Inmates*. New York: Anchor Books
- Goffman, E. (1967). *Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behaviour*. Harmondsworth: Penguin Books Ltd
- Gordon, H.R.D. en Weldon, B. (2003). The Impact of Career and Technical Education Programs on Adult Offenders: Learning Behind Bars. *Journal of Correctional Education*, 54(4), pp. 200-209
- Helm, P. van der, Stams, G.J. en Laan, P. van der (2011). Measuring Group Climate In Prison. *The Prison Journal*, 91(2), pp. 158-176
- Jewkes, Y. (2005). Men Behind Bars: 'Doing' Masculinity as an Adaptation to Imprisonment. *Men and Masculinities*, 8(1), pp. 44-63
- Karp, D.R. (2010). Unlocking Men, Unmasking Masculinities: Doing Men's Work In Prison. *The Journal of Men's Studies*, 18(1), pp. 63-83
- Liebling, A. (2000). Prison Officers, Policing and the Use of Discretion. *Theoretical Criminology*, 4(3), pp. 333-357
- Liebling, A., Price, D. en Elliott, C. (1999). Appreciative Inquiry and Relationships in Prison. *Punishment & Society*, 1(1), pp. 71-98
- Lines, R. (2008). The Right to Health of Prisoners in International Human Rights Law. *International Journal of Prisoner Health*, 4(1), pp. 3-53
- Manger, T., Eikeland, O.J., Diseth, A., Hetland, H. en Asbjornsen, A. (2010). Prison Inmates' Educational Motives: Are They Pushed or Pulled? *Scandinavian Journal of Educational Research*, 54(6), pp. 535-547

Martos-García, D., Devís-Devís, J. en Sparkes, A.C. (2009). Sport and Physical Activity in a High Security Spanish Prison: An Ethnographic Study of Multiple Meanings. *Sport, Education and Society*, 14(1), pp. 77-96

Maxwell, J.A. (2013). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. Thousand Oaks: Sage Publications

Molleman, T. (2014). *Zelfredzame Gedetineerden: Mogelijkheden Binnen de Muren*. Den Haag: WODC

NOC*NSF (2015). *Sportaanbiedersmonitor 2015*. Geraadpleegd via <https://www.nocnsf.nl/sportaanbiedersmonitor>

Plochg, T., Juttmann, R., Klazinga, N., & Mackenbach, J. (2007). *Handboek Gezondheidszorgonderzoek*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Rijksoverheid (2017). *Recidive en veelplegers*. Geraadpleegd via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/recidive/inhoud/verminderen-recidive>

Ross, M.W., Diamond, P.M., Liebling, A. en Saylor, W.G. (2008). Measurement of Prison Social Climate: A Comparison of an Inmate Measure in England and the USA. *Punishment & Society*, 10(4), pp. 447-474

Sabo, D. (2001). Doing Time, Doing Masculinity: Sports and Prison. In: D. Sabo, T.A. Kupers, W. London (Eds.), *Prison Masculinities* (pp. 61-66). Philadelphia: Temple University Press

Schaufeli, W.B. en Peeters, M.C.W. (2000). Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), pp. 19-48

Schwandt, A. (1994). Constructivist, Interpretivist Approaches to Human Inquiry. In N.K. Denzin en Y.S. Lincoln (Ed.), *The Landscape of Qualitative Research: Theories and Issues* (pp. 221-259). Thousand Oaks: Sage Publications

Stichting NSA (2017a). *LSR in de P.I. te Nieuwegein*. Geraadpleegd via <http://sportalliantie.nl/newsarchive.php?y=2016&m=08&page=&id=708>

Stichting NSA (2017b). *Leider Sportieve Recreatie (LSR)*. Geraadpleegd via <http://www.sportalliantie.nl/index.php?page=1183>

Stichting NSA (2017c). *Nieuwe cursussen van start*. Geraadpleegd via <http://sportalliantie.nl/newsarchive.php?y=2016&m=11&page=&id=712>

Suto, I. en Arnout, G.L.Y (2010). Suicide in Prison: A Qualitative Study. *The Prison Journal*, 90(3), pp. 288-312

Thompson, A.C. (2009). What happens behind locked doors: The difficulty of addressing and eliminating rape in prison. *New English Journal on Criminal & Civil Confinement*, 35(1), pp. 119-176

Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma uitgevers

Viggiani, N. de (2012). Trying to be Something You Are Not: Masculine Performances within a Prison Setting. *Men and Masculinities*, 15(3), pp. 271-291

Wartna, B.S.J. (2009). *In de oude fout: Over het meten van recidive en het vaststellen van het succes van strafrechtelijke interventies*. Den Haag: WODC

Williams, M. (2000). Interpretivism and Generalization. *Sociology*, 34(2), pp. 209-224

Bijlage I: Codeboom

Opleiding LSR

- Mening / ervaringen
 - Verbeterpunten
 - PR
 - Communicatie
 - Aanpassen aan doelgroep en setting
- Verwachtingen vooraf
- Deelname motieven
- Deelname eisen
- Instroom in opleiding
- Redenen om te stoppen
- Inzet van diploma
 - Binnen PI
 - Buiten PI
 - Toekomstbeeld
- Rol personeel
- Gevolgen

Omgang personeel – gedetineerden

- Beeld gedetineerden van personeel
- Verschil ILO'er vs. PIW'er
- Band opbouwen
- Onderscheid maken tussen gedetineerden
- Bereidheid tot helpen
- Hiërarchie
 - Grenzen
 - Uniform
- Vertrouwen

Omgang gedetineerden – gedetineerden

- Hiërarchie
- Vertrouwen
- Ieder voor zich
- Omgang in Opleidingsgroep
 - Sfeer
 - Groepsvorming
 - Jezelf zijn

Impression Management

- Fronting
 - Toneelspelen
- Masking

Sport

- Betekenis
 - Uitlaatklep
 - Ontspanning
 - Tijdbesteding
- Competitie
- Beloning
- Effecten
 - Ander gedrag vertonen
 - Gezondheid

Bijlage II: Topiclijsten

Topiclijst gedetineerden

Introductie

- Onderzoeker
- Onderzoek
- Duur
- Anonimiteit en transcript lezen

Betekenisgeving LSR

- Ervaringen
- Verwachtingen vooraf
- Deelnamemotieven
- Aanmeldprocedure
- Stoppen tijdens opleiding
- Toekomstbeeld / doel na vrijlating

Ontwikkelmogelijkheden PI

- Scholingsmogelijkheden (anders dan LSR)
- Ervaringen
- Mening over aanbod
- Instroom scholingsaanbod
- Rol personeel

Relatie gedetineerden – gedetineerden (afdeling vs. opleidingsgroep)

- Omgang
- Hiërarchie
- Onderscheid
- Groepsvorming
- Sfeer
- Veiligheid en vertrouwen
- Jezelf zijn / masker
- Verandering sinds opleiding

Relatie gedetineerden – personeel (PIW'er vs. ILO'er)

- Omgang
- Hiërarchie
- Onderscheid
- Bereidheid tot helpen
- Verandering sinds opleiding

Slot

- Samenvatting besproken punten
- Zaken die niet naar voren zijn gekomen
- Bedanken
- Anonimiteit en transcript lezen

Topiclijst ILO'ers

Introductie

- Onderzoeker
- Onderzoek
- Duur
- Anonimiteit en transcript lezen

Betekenisgeving LSR

- Ervaringen
- Verwachtingen vooraf
- Rol in opleiding
- Deelnamemotieven gedetineerden
- Meerwaarde diploma
- Aanmeldprocedure
- Stoppen tijdens opleiding

Ontwikkelmogelijkheden PI

- Scholingsmogelijkheden (anders dan LSR)
- Mening over aanbod
- Bereidheid tot helpen

Relatie gedetineerden – personeel

- Omgang
- Hiërarchie
- Onderscheid
- Bereidheid tot helpen
- Veiligheid en vertrouwen
- Sfeer
- Verandering sinds opleiding

Relatie gedetineerden – gedetineerden volgens ILO'ers

- Omgang
 - Algemeen
 - Opleidingsgroep
- Groepsvorming
- Jezelf zijn / masker
- Verandering sinds opleiding

Slot

- Samenvatting besproken punten
- Zaken die niet naar voren zijn gekomen
- Bedanken
- Anonimiteit en transcript lezen

Topiclijst PIW'ers

Introductie

- Onderzoeker
- Onderzoek
- Duur
- Anonimiteit en transcript lezen

Ontwikkelmogelijkheden PI

- Scholingsmogelijkheden
- Instroom scholingsaanbod
- Mening over aanbod
- Rol in scholingsmogelijkheden
- Meerwaarde
- Bereidheid tot helpen

Betekenisgeving sport

- LSR
- Rol van sport
- Effect sport op gedetineerden
- Belang van sport
- Gedrag gedetineerden sportzaal vs. afdeling

Relatie gedetineerden – personeel

- Omgang
- Hiërarchie
- Onderscheid
- Bereidheid tot helpen
- Negatieve houding gedetineerden t.o.v. PIW'ers
- Veiligheid en vertrouwen
- Sfeer

Relatie gedetineerden – gedetineerden volgens PIW'ers

- Omgang
- Groepsvorming
- Jezelf zijn / masker

Slot

- Samenvatting besproken punten
- Zaken die niet naar voren zijn gekomen
- Bedanken
- Anonimiteit en transcript lezen

Bijlage III: Voorbeeld van een transcript

I: Wat ik onderzoek is eigenlijk wat jullie hier met zijn allen van de opleiding LSR vinden en hoe jullie hier binnen met elkaar omgaan. En daar zijn mijn vier grote vragen dan op gebaseerd.

R: [lichtelijk geïrriteerd door lange introductie] Ja, ja, stel ze gewoon [naam onderzoeker].

I: Klaar voor? Kun je iets vertellen over de opleiding LSR?

R: [lachend] Dat is zeker wel een interview, ja, haha.

I: Wat komt het eerste in je op?

R: [lachend] Waar is de camera?

I: [lachend] waar is de camera? Die heb ik niet mee.

R: Wat ik vind van de LSR?

I: Ja?

R: [stilte] Uhm. Kun je me een beetje helpen?

I: Een beetje helpen, oké. Ga je er met plezier naar toe?

R: Jawel, jawel. Alleen kijk het is natuurlijk sport en spel en sommige oefenvormen die je zeg maar doet voor examen en dat soort dingen, weet je, sommige dingen voor in de bajes vind ik best wel confronterend.

I: Zoals?

R: Hand in hand vasthouden. Dat soort dingen. Beetje olifanten tikkertje, een slurf. Maar ik begrijp is voor [pauze] maar omdat zelf te doen, dat soort dingen, vind ik wel een beetje, ja.

I: Waarom vind je dat confronterend?

R: Of niet confronterend, ik bedoel niet confronterend. Dat is een verkeerd woord.

I: Ongemakkelijk bedoel je?

R: Juist, awkward. Het is een beetje awkward.

I: Hoe komt dat? Waar komt dat vandaan?

R: [stilte] Gasten die vastzitten en of je nou schuldig bent of onschuldig, maar mensen, mannen hebben toch wel een haantjes, macho's, alfamannen. Niet iedereen is zo, zijn sommigen. Sommigen zijn ook gewoon ondergeschikt. Maar om in zo'n bajescultuur handen vast te houden, dit, dat, beetje rennen, olifantentikkertje, daardoor zijn heel veel gasten zijn afgevallen.

I: Echt waar? Omdat ze het...

R: Ik weet niet of je het begin nog weet?

I: Ik weet het begin nog wel ja, toen waren er een hele boel.

R: Ja, ja, ja. Door die oefenvormen, die dingen allemaal, dat hand vasthouden. Wat ik zeg van een soort van kinderachtig, daardoor hebben ze het af laten weten. Omdat het ja, zulke gasten die mij dan uitlachen, ik begrijp niet dat jij dat nog doet. Ik zeg, ik ben iemand anders. Kijk, ik vind het niet leuk, bijvoorbeeld dat olifanten tikkertje, dat soort dingen. Ik vind het awkward ook. Maar omdat ik het doel voor ogen heb, kan ik dat net eventjes, kan ik mij daar overheen zetten. Maar niet iedereen is zo.

Bijlage IV: Voorbeeld coderingsproces

Quotes	Open	Axiaal	Selectief
Ze vertrouwen gewoon helemaal niemand. En als je ook maar iets doet waarvan ze denken van hé, dan gaat die muur gelijk weer tot en met het dak wordt hij weer dicht getimmerd. Hier bij die cursus zag je dat het wel steeds steentje bij steentje minder werd. Maar wat ik zeg, er hoeft maar iets te gebeuren. Ze vertrouwen gewoon echt niemand.	Gedetineerden vertrouwen niemand	Vertrouwen tussen gedetineerden en personeel	Omgang personeel met gedetineerden
Gasten die vastzitten en of je nou schuldig bent of onschuldig, maar mensen, mannen hebben toch wel een haantjes, macho's, alfamannen. Niet iedereen is zo, zijn sommigen. Sommigen zijn ook gewoon ondergeschikt.	Sommige gedetineerden zijn ondergeschikt	Hiërarchie tussen gedetineerden	Omgang gedetineerden met gedetineerden
Ik heb wel eens gezien iemand die bewust stoer doet om niet lastig gevallen te worden, omdat hij zwak is. Ik heb ook zwakkeren gezien die proberen aansluiten te zoeken bij een wat sterkeren voor bescherming, dat heb ik ook meegemaakt. Ik heb ook al mensen gezien die gewoon gek deden puur omdat ze [ONVERSTAANBAAR]. Dus ja, je ziet wel veel toneel. Net Oscar uitreikingen af en toe, haha.	Toneelspelen	Fronting	Impression management

