

Gevangenisarbeid en logistiek

Liesbeth Naessens, Wouter Verheyen

Oktober 2019

Contents

1. Opzet en onderzoeksvragen	4
1.1. Opzet onderzoek	4
1.2. Methode.....	5
2. Gevangenisarbeid	6
2.1. Inleidend.....	6
2.2. Functies van gevangenisarbeid.....	6
2.3. Een kritische blik op gevangenisarbeid.....	8
2.4. Gevangenisarbeid in België	9
2.5. De regie voor gevangenisarbeid	10
2.6. Besluit.....	11
3. Gedetineerden over gevangenisarbeid	11
3.1. Inleidend	11
3.2. Methodologie.....	11
3.2.1. Selectie respondenten	11
3.2.2 Respondenten	12
3.2.3. Vragen en verwerking	12
3.3. Resultaten	13
3.3.1. Procedure werk in gevangenis.....	13
3.3.2. Beschikbaarheid van arbeid in detentie	14
3.3.3. Motivatie tot gevangenisarbeid.....	14
3.3.4. Negatieve beleving gevangenisarbeid	18
3.3.5. Positieve beleving gevangenisarbeid	20
3.4. Beleving concluderend.....	23
4. Logistieke opleiding	24
4.1. Werkplekklaren in detentie	25
4.2. Logistieke arbeid in detentie?.....	26
4.3. Methodologie.....	27
4.4. Welke opleiding is relevant?	28
4.4.1. V.D.A.B.	28
4.4.2. C.V.O.	29
4.5. Een opleiding medewerker magazijnier en de arbeidsmarkt	34
4.6. Randvoorwaarden voor implementatie.....	34
4.6.1. Zinvolheid van de opleiding	35
4.6.2. De screening en een vooropleiding	35
4.6.3. De begeleiding op de werkvloer	36

4.6.4. De materiële vereisten.....	37
4.6.5. Continuïteit	37
4.6.6. Het creëren van een draagvlak en samenwerking in de gevangenis.....	38
5. Kan logistieke tewerkstelling met flankerende opleiding bijdragen aan een meer arbeidsmarktgerichte re-integratie?.....	38
5.1. Inleidend	38
5.2. Wat zijn de tewerkstellingskansen van ex-gedetineerden in de logistieke sector en hoe kunnen die worden geoptimaliseerd?	39
5.2.1. Detentieverleden an sich	39
5.2.2. Aard van de feiten.....	40
5.2.3. Actuele beperkingen aan de vrijheid	40
5.2.4. Attitudes, vaardigheden en ervaring	40
5.2.5. Subsidies en begeleiding	41
5.2.6. Analyse en aanbevelingen	41
6. Draaiboek	45
7. Algemeen besluit	52
Bijlage 1: Leerplan magazijnmedewerker	54
Bronnen.....	22

1. Opzet en onderzoeksvragen

1.1. Opzet onderzoek

Gevangenisarbeid is altijd een onderdeel geweest van vrijheidsberovende straffen (Dupont, 1998). Verplichte arbeid is geëvolueerd tot een recht dat is verankerd in de basiswet van 2005 betreffende het gevangeniswezen en de rechtspositie van gedetineerden (B.S. 1 februari 2005, art 81). In de internationale literatuur is er tot op heden weinig onderzoek verricht naar de componenten van werkgelegenheid die van invloed zijn op de gedetineerden (Laskov en Timor, 2018). Tevens is er heel wat kritiek op de gevangenisarbeid. Het werk in de gevangenissen is immers al te vaak monotoon, het sluit niet aan bij de arbeidsmarkt buiten de gevangismuren en gedetineerden verdienen nauwelijks geld (Cherney en Fitzgerald, 2016; Laskov en Timor, 2018). Het enkel en alleen werken blijkt dus niet zonder meer voordelen met zich mee te brengen. Daarnaast blijkt er slechts sporadisch een koppeling te zijn tussen het werk dat geleverd wordt in de gevangenissen en een opleiding. Nog steeds staan beide componenten vaak los van elkaar binnen de muren van een gevangenis. Ondanks de wettelijke basis blijkt dat de re-integratie van gedetineerden in het reguliere arbeidscircuit vaak moeizaam verloopt (Vr. en Antw. Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid, 23 oktober 2014).

Daarnaast blijken er in de logistieke sector vrij veel knelpuntberoepen te zijn (VDAB, 2019). Deze sector kampt met andere woorden met een gebrek aan arbeidskrachten. Het kan een opportuniteit zijn om na te gaan in welke mate het werk dat momenteel gebeurt in de gevangenissen aansluit bij logistieke arbeid. Indien dit het geval is dan is het zinvol om na te gaan of we een logistieke opleiding kunnen aanbieden in de gevangenis via werkplekleren. Op die wijze wordt de huidige gevangenisarbeid gevalideerd met een diploma en krijgt deze een meer arbeidsgerichte invulling. Om dit na te gaan schuiven we volgende onderzoeksvragen naar voor:

Q. 1. In welke mate kan gevangenisarbeid welzijnsbevorderend zijn?

Q.1.1. Welke functies worden in de literatuur aan gevangenisarbeid toegekend?

Q.1.2. Welke functies vinden terug in de gevangenisarbeid die in Leuven wordt verricht?

Q.1.3. Hoe beleven gedetineerden in Leuven de arbeid die ze verrichten?

Q.2. Kan een opleiding binnen de logistiek bijdragen tot meer zinvolle detentie?

Q.2.1. Welke opleiding kan hierop aansluiten op de logistieke sector?

Q.2.2. Wat zijn de randvoorwaarden om dergelijke opleiding te kunnen realiseren binnen de gevangenis van Leuven?

Q3. Kan logistieke tewerkstelling met flankerende opleiding bijdragen aan een meer

arbeidsmarktgerichte re-integratie?

Q.3.1. Wat zijn de tewerkstellingskansen van ex-gedetineerden in de logistieke sector?

Q.3.2.. Hoe kunnen de tewerkstellingskansen van ex-gedetineerden in de logistieke sector geoptimaliseerd worden?

Door middel van een kwalitatieve onderzoeksmethodes analyseren we deze casus, dit om tot antwoorden op bovenstaande vragen te komen.

1.2. Methode

Binnen dit onderzoek verrichten we een casestudie naar de gevangenisarbeid binnen de gevangenis van Leuven Centraal. Hiervoor doen we beroep op kwalitatieve onderzoekstechnieken met semigestructureerde interviews en observatie als voornaamste bron van dataverzameling.

Het onderzoek is uitgevoerd in verschillende fases. We onderscheiden drie grote fases: een eerste focust zich op de gevangenisarbeid, de tweede focust zich op een mogelijke opleiding logistiek binnen een detentiecontext. De derde fase tot slot richt zich op de analyse van tewerkstellingsmogelijkheden in de sector en de mogelijkheden om die te optimaliseren.

De eerste fase startte met een literatuuronderzoek omtrent gevangenisarbeid. Dergelijke theoretische onderbouw zorgde voor de nodige kennis betreffende dit specifieke terrein. Vervolgens werden via kwalitatieve interviews gedetineerden bevestigd over hun tewerkstelling in de gevangenis. In totaal deden we 14 diepte-interviews met gedetineerden. We hanteerden een semi-structureerde vragenlijst, die bestond uit vragen betreffende hun tewerkstelling voor detentie, hun opleidingsniveau, de tewerkstelling tijdens detentie en hun verwachtingen ten aanzien van een tewerkstelling na detentie. Alle interviews werden opgenomen en letterlijk getranscribeerd. In de fase van de codering werd gebruik gemaakt van een computerprogramma voor kwalitatief onderzoek (Nvivo 11). Voorafgaandelijk aan het interview kreeg elke respondent afdoende informatie over het onderzoek en werd een informed consent ondertekend.

De tweede fase kenmerkte zich door good practices van reeds gevoerd onderzoeken en projecten omtrent opleidingen in de Vlaamse gevangenissen te verzamelen en te analyseren. Op die wijze konden we reeds gekende sterktes en knelpunten detecteren. Dit werd aangevuld met het contacteren van belangrijke spelers in dit terrein en waarbij we hun bevindingen meenamen naar de eigen casus. Tevens laat dergelijk manier van werken toe om een aantal hypothesen te formuleren omtrent de randvoorwaarden die moeten voldaan zijn om effectief een logistieke opleiding te organiseren. Tenslotte werd op basis van bovenstaande bevindingen in deze fase verkend welke

opleiding zinvol en haalbaar is in het kader van dit onderzoek. Met deze resultaten werden de gesprekken aangeknoopt met de concrete werkveldpartners: opleidingscentra, actoren van de gevangenis, Vlaamse gemeenschap,... Dit alles om tot aanbevelingen en een draaiboek te komen wat kan resulteren in het opstarten van een logistiek opleiding.

De derde fase van het onderzoek bestond uit interviews met 9 bedrijven uit de logistieke sector en had als doel om drempels en opportuniteiten voor de tewerkstelling van ex-gedetineerden vanuit het werkgeversperspectief te analyseren. In deze interviews werd ook bevraagd in welke mate de logistieke sector een rol kan en wil opnemen in een opleidingstraject van ex-gedetineerden. Daarnaast wordt in deze fase geanalyseerd in welke mate de interne logistieke tewerkstelling van gedetineerden aansluit bij de manier waarop logistieke functies buiten de gevangenis worden ingevuld. Daarbij werden 2 case studies verricht: 1 in de keuken en 1 in de boekbinderij.

2. Gevangenisarbeid

2.1. Inleidend

Historisch gezien worden er verschillende functies aan gevangenisarbeid toegekend. In dit hoofdstuk staan we stil bij de verschillende functies van gevangenisarbeid, we zoomen in op een aantal kritieken op deze vorm van arbeid. Tenslotte bekijken we de situatie in de Belgische gevangenissen.

2.2. Functies van gevangenisarbeid

Algemeen wordt aangenomen dat de gevangenisarbeid de algemene orde in de gevangenis ten goede komt. Arbeid tijdens detentie blijkt een belangrijke factor te zijn voor een meer harmonieus samenleven tijdens detentie. Indien gedetineerden werken is het gemakkelijker om de controle en rust te bewaren in de gevangenis (Saylor & Gaes, 1992; Saylor & Gaes, 1997; Alós et al. 2015; Bushway, 2003; Guilbaud, 2010; Laskov & Timor, 2018). Gedetineerden die ingeschakeld worden bij gevangenisarbeid krijgen bijvoorbeeld minder vaak een tuchtrapport voor wangedrag (Saylor & Gaes, 1992, p. 33; Atkinson & Rostad, 2003, p. 7). Gevangenisarbeid heeft dus een rol in de algemene orde en beheersbaarheid van het gevangenisleven. De redenen die hierin meespelen zijn te vinden in de persoonlijke voordelen die gedetineerden uit hun tewerkstelling in de gevangenis halen. Arbeid tijdens detentie resulteert immers in een aantal voordelen voor de individuele gedetineerde. Gevangenisarbeid zorgt bijvoorbeeld voor een tijdsbesteding en voor een structuur tijdens de dag die vergelijkbaar is met een leven buiten. Werken tijdens detentie is voor gedetineerden een manier om de tijd te doden (Atkinson & Rostad, 2003; Laskov & Timor, 2018). Gedetineerden verkiezen het werken in de gevangenis dan ook boven werkloosheid tijdens detentie. Net omdat men op die manier de tijd kan structureren (Hunter & Boyce, 2009). Het niets doen en het te veel aan vrije tijd in de gevangenis wordt immers als negatief ervaren (Guilbaud, 2010).

Tevens geeft gevangenisarbeid de mogelijkheid om geld te verdienen tijdens de detentie (Atkinson & Rostad, 2003; Laskov & Timor, 2018). Tijdens een gevangenisopname blijven de reeds bestaande schulden vaak verder oplopen, het leven in de gevangenis kost geld, slachtoffers en boetes dienen afbetaald te worden,... Daar bovenop hebben mensen tijdens een gevangenisopname geen recht op een uitkering van werkloosheid of leefloon. Dit verklaart het belang dat mensen in detentie hechten aan het verdienen van geld in de gevangenis. De lonen die uitbetaald worden zijn echter erg laag in vergelijking met de lonen die in de buitenwereld uitbetaald worden (Henriksson & Kreich, 1999).

Gevangenisarbeid is ook een manier om meer bewegingsvrijheid te creëren (Guilbaud, 2010; Laskov & Timor, 2018). Door middel van het werken in de gevangenis kan men zich immers doorheen de gevangenis verplaatsen. Weliswaar is dat in beperkte mate, maar het is vaak een manier om uit de cel te zijn, om weg te zijn van tussen de vier muren van de cel. Tenslotte neemt men aan dat tewerkstelling tijdens detentie een hogere eigenwaarde met zich mee brengt (Uggen, 2000; Wadsworth, 2006; Western et al., 2001; Laskov & Timor, 2018). De individuele voordelen zorgen ervoor dat mensen niet graag hun werk verliezen tijdens de detentie en dus ook tuchtrapporten of problemen zullen vermijden wat verklaart waarom dit bijdraagt tot de algemene orde en rust binnen de gevangenis.

Toch blijken gedetineerden ambivalent te staan ten aanzien van gevangenisarbeid. Ze ervaren bepaalde jobs in de gevangenis als afstompend, saai en slecht betaald (Hunter & Boyce, 2009; Guilbaud, 2010). Gevangenisarbeid wordt omwille van de lage lonen of vergoedingen vaak als een vorm van uitbuiting ervaren (Laskov & Timor, 2018). Als het gaat om een job met meer verantwoordelijkheid of werk dat lijkt op een job uit de buitenwereld dan wordt dit als positiever ervaren en komt het hun zelfwaarde ten goede (Hunter & Boyce, 2009; Guilbaud, 2010). Uit bovenstaande blijkt dat gevangenisarbeid niet enkel een manier is om de gevangenis en het leven in de gevangenis te organiseren. Het heeft tevens een invloed op hoe de gedetineerden hun straf ervaren (Guilbaud, 2010).

Daarnaast wordt er in de literatuur heel wat aandacht besteed aan het potentieel dat gevangenisarbeid in zich draagt om de re-integratie van gedetineerden vlotter te laten verlopen en herval te voorkomen. Werk wordt beschouwd als een belangrijke factor om uit het criminele milieu te blijven en als een manier om de re-integratie van gedetineerden succesvol te laten verlopen (Holzer, Raphael, & Stoll, 2002a; Waldfoegel, 1994). Hierbij wordt gevangenisarbeid gezien als een stap naar tewerkstelling na de detentie. Dit beargumenteert men door te stellen dat men via dergelijke arbeid vaardigheden bijleert, kennis en werkervaring verwerft (Henriksson & Krech, 1999). Zelfs eerder repetitieve en eenvoudige arbeid heeft het potentieel in zich om bij te dragen tot een vlottere

integratie in de arbeidsmarkt. De gevangenisarbeid zou er enerzijds voor zorgen dat er een levensstijl gecreëerd wordt waarbij er een link is tussen arbeid en inkomsten genereren. Anderzijds zouden gedetineerden op die manier zich de discipline eigen maken om zich in een dergelijke dagelijkse structuur in te voegen (Alos et. al, 2015; Uggen, 2000; Wadsworth, 2006; Western et al., 2001).

2.3. Een kritische blik op gevangenisarbeid

Er worden echter verschillende kritieken geformuleerd op het werken in de gevangenis. Ten eerste is er veel kritiek op bovenstaande re-integratieve functie van gevangenisarbeid. De gevangenisarbeid sluit al te vaak niet aan bij jobs uit de buitenwereld wat de re-integrerende waarde ervan te niet doet (Western et al. 2001; Hunter & Boyce, 2009). Zo kenmerkt veel gevangenisarbeid zich door het repetitief uitvoeren van eenvoudige taken waardoor de leercapaciteit bij het uitvoeren van dergelijke jobs eerder gering is. De ervaring die dan tijdens de detentie opgedaan wordt kan hierdoor weinig gevalideerd worden na detentie.

Een tweede punt van kritiek is dat er geen rekening gehouden wordt met niet individu gebonden drempels en moeilijkheden waar (ex)gedetineerden mee geconfronteerd worden in hun zoektocht naar werk. Het moeilijk aansluiting vinden met de arbeidsmarkt heeft niet louter te maken met een gebrek aan vaardigheden of kennis van de ex-gedetineerde. De arbeidsmarkt zelf is immers ook vaak ontoegankelijk omwille van de attitude van de werkgever ten aanzien van de ex-gedetineerde (Hunter & Boyce, 2009; Decker et al. 2015; Holzer et al. 2003). Nog vaak blijken werkgevers weinig bereid om ex-gedetineerden aan te nemen omdat men bang is voor mogelijke imagoschade, men veronderstelt dat gedetineerden te weinig vaardigheden hebben of dat ze niet bereid zijn om hard te werken (Hunter & Boyce, 2009; Decker et al. 2015; Holzer et al. 2003). Daarnaast is het voor veel jobs nodig om een blanco strafblad te bezitten.

Een laatste punt van kritiek is dat het misleidend is om te spreken over een re-integratie in de arbeidsmarkt (Bushway, 2006). Doordat heel wat gedetineerden zich kenmerken door een lage scholingsgraad blijkt deze doelgroep reeds voor hun detentie een zwakke link met de arbeidsmarkt te hebben (Ramakers et al., 2015). Nederlands onderzoek toont aan dat 40% van de gedetineerden werkloos waren voor de detentie (Ramakers et al. 2015; Dirkzwager et al. 2009; More & Weijters 2011). Tevens blijkt dat gedetineerden die wel werk hadden voor de detentie voornamelijk tewerkgesteld waren in tijdelijk jobs of in zogenaamde *low status jobs* (Ramakers et al. 2015). Ook indien we focussen op de werksituatie van gedetineerden na hun detentie dan blijkt dat ex-gedetineerden vaak werkloos zijn of terecht komen in slecht betaalde en onzekere jobs (Alós et al. 2015; Wadsworth, 2006; Western et al 2001). Uit bovenstaande blijkt dat gedetineerden zowel voor als na detentie ofwel geconfronteerd worden met werkloosheid of in weinig aantrekkelijke jobs

tewerkgesteld zijn. Hierbij aansluitend wordt gevangenisarbeid vaak gezien om tot zowel sociale als markt disciplinerende te komen (LeBaron, 2012). Waarbij vooral de focus ligt op het deelnemen aan het arbeidsproces zonder veel vragen te stellen over de kwaliteit van die jobs en de ongelijkheid die de samenleving kenmerkt.

2.4. Gevangenisarbeid in België

Gevangenisarbeid maakte altijd al deel uit van een vrijheidsberovende straf (Dupont, 1998). Na de Tweede Wereldoorlog wordt de gevangenisstraf als een manier om gedetineerden opnieuw aan te passen aan de normen en waarden van de maatschappij, met andere woorden om mensen te resocialiseren (Maes, 2009). Tevens werd er onder impuls van de internationale wereld meer en meer aandacht besteed aan de rechtspositie van gedetineerden. Dit resulteert uiteindelijk in de Basiswet van 2005 waarbij arbeid niet langer een gunst, maar een recht van de gedetineerde is (Maes, 2009).

In België kennen we verschillende vormen van gevangenisarbeid namelijk huishoudelijk- en onderhoudswerk, regiewerk en werk in opdracht van externe bedrijven. Als eerste belichten we het huishoudelijke werk en het onderhoud van het materieel en de gebouwen. Deze vorm van gevangenisarbeid kenmerkt zich door het opnemen van verschillende taken door gedetineerden in de gevangenis. Dit kan gaan om de schoonmaak van de gebouwen, herstellingen, de wasserij, onderhoud van de tuin, bedeling van de maaltijden,... Gedetineerden die voor dergelijke functies worden ingeschakeld noemt men dienders. Ten tweede wordt er in gevangenisarbeid voorzien in de verschillende werkplaatsen in de gevangenis. Deze arbeid splitst zich op in enerzijds het zogenaamde *regiewerk*. Hiermee bedoelt men het werk dat verricht wordt in bijvoorbeeld een smidse, schrijnwerkerij, drukkerij, boekbinderij, kleermakerij maar ook het landbouwcentrum in Ruselede. Deze arbeid gebeurt op vraag van de FOD Justitie. Een concreet voorbeeld hiervan is dat gedetineerden uit de schrijnwerkerij in Marneffe de meubels maakten voor de nieuwe gevangenis in Leuze-en-Hainaut en het Gentse forensisch psychiatrisch centrum (Jaarverslag DG EPI, 2014). Voor het werk dat wordt uitgevoerd binnen de eigen regieateliers worden het benodigde materiaal voorzien door de gevangenis zelf. Anderzijds wordt er binnen de werkplaatsen ook werk verricht voor externe aannemers. Hierbij laten bedrijven vaak eerder eenvoudige werk, zoals het plooien van folders of het etiketteren van producten, uitvoeren via penitentiair tewerkgestelde gedetineerden. De gevangenisinrichting voorziet in de lokalen, het personeel en de arbeiders. De geschikte machines of materiaal worden door de externe leverancier meegebracht naar de ateliers van de gevangenis om het werk zo optimaal mogelijk uit te voeren.

Ook in België is de beschikbare arbeid in de gevangenis vaak zeer monotoon en de bijhorende verdienste laag (Maes, 1998). Maes (1998) stelt terecht dat de gepretendeerde reclasseringsfuncties

van de penitentiaire arbeid in vraag kan gesteld worden. Ten gevolge van de huidige detentieomstandigheden wordt arbeid niet beleefd als een verzwaaring van de vrijheidsbeneming maar als een verzachtende factor (Maes, 1998). Dit omwille van de sociale contacten verbonden aan de arbeidsprestaties en omwille van de financiële vergoedingen, hoe minimaal ook (Maes, 1998). Tevens is een bijzonder pijnlijk dat gedetineerden die werken in de gevangenis uitgesloten zijn van het sociale zekerheidsstelsel. Deze aspecten zijn nog steeds pijnpunten in de organisatie van de gevangenisarbeid in België.

Het aantal gedetineerden dat tewerkgesteld wordt binnen de Belgische gevangenissen varieert van instelling tot instelling. De mate waarin er tewerkstelling kan geboden worden is sterk afhankelijk van de faciliteiten die de verschillende gevangenissen kenmerken. Bijvoorbeeld plaatsgebrek waardoor er onvoldoende ruimte is voor werkplaatsen, een verouderde infrastructuur,... Gemiddeld genomen heeft ongeveer 40% van de gedetineerden werk in de Belgische gevangenissen. Het aanbod is echter veel kleiner dan de vraag naar arbeid. Wat resulteert in wachtlijsten voor wie wil werken tijdens de detentie. De toewijzing van de gevangenisarbeid wordt bepaald door art. 84.§ 1. van de basiswet die stelt dat *'De directeur instaat voor de toewijzing van de in de gevangenis beschikbare arbeid aan de gedetineerden die om arbeid verzocht hebben'*. De schaarste van tewerkstellingsmogelijkheden en de toewijzing door de directie van de gevangenis impliceert dat arbeid, ondanks de wettelijke basis, toch nog steeds gezien kan worden als een gunst in de Belgische gevangenissen.

2.5. De regie voor gevangenisarbeid

De Centrale Dienst van de Regie voor Gevangenisarbeid (CDRGA) heeft als kernopdrachten de tewerkstelling van gedetineerden en het beheer van gevangenisarbeid. De lokale afdelingen van de CDRGA proberen in de gevangenissen een omgeving te creëren waarin de gedetineerde zijn competenties kan ontwikkelen, om zo tegemoet te komen aan de belangen van de maatschappij, het slachtoffer en de dader (jaarverslag DG EPI 2010).

De Regie van de Gevangenisarbeid (RGA) probeert om zoveel mogelijk externe bedrijven naar de gevangenis te lokken om zo meer gedetineerden de kans te geven om te werken in de gevangenis. Hiertoe werd in 2014 het label Cellmade gecreëerd (Jaarverslag DG EPI, 2015). Op die wijze wil men enerzijds de gevangenisarbeid promoten als een modern, sterk en herkenbaar merk. Daarnaast werden er organisatorische veranderingen doorgevoerd waarbij mesoteams werden opgericht. Die teams zijn de schakel tussen de centrale RGA in Brussel en de werkhuizen in de gevangenissen in hun regio (Jaarverslag DG EPI, 2015). Hun opdracht bestaat eruit om contacten te leggen potentiële klanten (bedrijven) en om hierbij gevangenisarbeid voor te stellen als samenwerkingspartner.

2.6. Besluit

Gevangenisarbeid maakt deel uit van de gevangenisstraf. Doorheen de geschiedenis worden verschillende functies toegeschreven aan gevangenisarbeid. Aan de re-integratieve functie wordt veel belang gehecht. Al blijkt dat deze functie moeilijk waar te maken is onder meer omdat veel van de gevangenisarbeid niet aansluit bij jobs uit de vrije samenleving. Tevens is ondanks de inspanningen van de Central Dienst voor Gevangenisarbeid de vraag naar arbeid in detentie nog steeds groter dan het aanbod.

3. Gedetineerden over gevangenisarbeid

3.1. Inleidend

In dit hoofdstuk staan we stil bij het praktijkonderzoek dat we deden in de gevangenis van Leuven Centraal. We interviewden gedetineerden die momenteel werken voor externe firma's over de gevangenisarbeid. We staan stil bij de methodologie en de resultaten van de bevraging.

3.2. Methodologie

3.2.1. Selectie respondenten

In de gevangenis van Leuven centraal zitten voornamelijk langgestraften. Dit maakt deze doelgroep interessant omdat zij reeds geruime tijd in de gevangenis vertoeven of moeten vertoeven. Er is dus tijd om met hen een traject uit te bouwen. Een lange gevangenisstraf impliceert echter ook een hogere kwetsbaarheid naar de toekomst toe. Deze mensen worden immers langdurig uit de samenleving verwijderd wat opnieuw aansluiting vinden bij de samenleving na detentie mogelijks bemoeilijkt.

Om respondenten te selecteren bezochten we de verschillende werkplaatsen in de gevangenis. De aanwezige gedetineerden werden gevraagd of ze bereid waren om geïnterviewd te worden voor dit onderzoek. De potentiële kandidaten kregen uitleg over het onderzoek, de anonimiteit en de geluidsopname. De gedetineerden die wilden deelnemen, werden uitgenodigd door de onderzoeker voor een interview na hun werktijden. Het interview vond plaats in een gesloten ruimte binnen de gevangenis. Om de privacy van de respondenten te beschermen en de onafhankelijkheid van het onderzoek te garanderen met betrekking tot justitie en andere diensten binnen de gevangenis, was er niemand anders aanwezig in het gesprekslokaal. Voor aanvang van het interview, werden alle deelnemers aan het onderzoek nogmaals in kennis gesteld dat hun deelname vrijwillig is en dat hun anonimiteit gegarandeerd zouden worden in de presentatie van de resultaten. Alle interviews werden opgenomen en duurden gemiddeld 45 minuten.

3.2.2 Respondenten

Voor dit onderzoek werden 14 mensen die werken in de werkplaatsen van de gevangenis bevestigd. De leeftijd van de respondenten varieert van 31 tot 65 jaar en is gemiddeld 47,2 jaar oud. Dit betekent dat zij bij buitenkomst niet enkel te kampen hebben met mogelijke vooroordelen ten gevolge van hun detentie maar tevens omwille van hun leeftijd.

Het opleidingsniveau van de respondenten is erg divers. Twee gedetineerden bezitten een universitair diploma, drie mensen haalden een diploma in het TSO en twee in het BSO. Twee respondenten gingen naar de middelbare school in het buitenland (geen erkend diploma), één iemand heeft een diploma BUSO, 4 haalden geen diploma hoger middelbaar onderwijs. Voor hun detentie heeft het grootste deel van de respondenten gewerkt. 7 respondenten geven aan dat ze nooit werkloos waren, 2 stellen dat ze na het verlaten van school werkloosheid gekend hebben, maar daarna niet meer. Eén iemand zegt dat hij voor zijn detentie periodes van werkloosheid en werken afwisselde, een laatste respondent geeft aan dat hij erg veel werkloos is geweest.

De meeste gedetineerden hebben verschillende beroepen uitgeoefend voorafgaand aan hun intrede in de gevangenis: arbeider, zelfstandige, elektricien, verzorgende, magazijnier, verkoper, taxichauffeur, vertaler, labowerk,...

Alle respondenten werken momenteel in de ateliers waar ze verschillende functies uitoefenen: boekbinderij, fietshersteller, kleren sorteren, de slijpmachine bedienen, bekistingen maken, apparatuur voor zwembaden samen stellen,... Gedurende de tijd dat ze in de gevangenis doorbrachten deden ze allen verschillende jobs binnen de gevangenis. Dit gaat van het werken in ateliers: karton plooien, plastic bloemen maken, kleren sorteren, bekistingen maken, onderdelen van zwembaden samenstellen, labels plakken, boekbinderij,... Het werken in de gevangenskeuken, de bibliotheek, als diender (bv. maaltijden rondbrengen), fietshersteller,... Dit zowel in de gevangenis van Leuven Centraal als in andere gevangnissen.

3.2.3. Vragen en verwerking

We hanteerden een semi-gestructureerde vragenlijst. De vragenlijst begon met een aantal korte informatieve vragen over de respondent: leeftijd, opleiding, werkervaring, enz. Vervolgens bevatte de vragenlijst vragen over de motivatie om te werken, de procedure om aan werk te komen, de ervaring van werken in de gevangenis en het belang van opleiding. Alle interviews werden opgenomen en letterlijk getranscribeerd. In de fase van de codering werd gebruik gemaakt van een computerprogramma voor kwalitatief onderzoek (Nvivo 11).

3.3. Resultaten

We staan eerst kort stil bij de procedures in verband met gevangenisarbeid. Daarna staan we stil bij de motivatie om te werken en de beleving van de gevangenisarbeid.

3.3.1. Procedure werk in gevangenis

3.3.1.1. Aanvraag:

De procedure om te gaan werken verloopt als volgt: De gedetineerden worden bij aankomst in de inrichting door de directeur gezien. Die licht het algemeen reilen en zeilen binnen de gevangenis toe en vraagt of de persoon wil werken in de gevangenis. Indien dit het geval is wordt de gedetineerde op een wachtlijst geplaatst. Deze hanteert men omwille van het tekort aan jobs in de gevangenis. Een chronologische volgorde wordt in principe gehanteerd. Toch kan er afhankelijk van het soort job afgeweken worden van de lijst.

R5: ja, maar stel dat ze op een bepaalde vleugel een fatik nodig hebben, dan gaan ze natuurlijk kijken wie zit er op die vleugel die nog geen werk heeft, dat is dus niet louter op die lijst. Want iemand die op vleugel A zit kan geen fatik worden op vleugel C. Als het is voor een atelier of werkhuis dan volgen ze normaal gezien wel de lijst.

Anderen geven aan het systeem van het toekennen van een job niet transparant is. Het gevoel leeft dat de lijst niet gevolgd wordt en dat het toekennen van een job eerder een verhaal is van vriendjespolitiek. Door het tekort aan jobs binnen de gevangenis blijkt dat de wachttijd voordat men aan de slag kan in de gevangenis meerdere maanden kan duren.

3.3.1.2. Ontslag:

Eenmaal aan de slag geven de respondenten aan dat er verschillende redenen tot een ontslag kunnen leiden: fysieke of verbale agressie, diefstal in het werkhuis, drugs- of GSM-bezit, overslapen, het werk niet naar behoren uitvoeren, te vaak afwezig zijn, teveel doktersbezoeken,...

R8: Ja, en dat gebeurt ja. Ja, en er is heel heel weinig op te zeggen. Kijk, als ge iets meepikt, dan kan ik daar wel inkomen dat ge u werk kwijt zijt. Meepikken dat moet je ook zien als in een rolleke afplakkers, dus dat is soms ook al gebeurt en nu ja. Dus dan kan je ook je werk kwijt zijn. Meestal terecht, ja misschien wel maar moet je daar gelijk u werk voor kwijt zijn. Allee, sorry, tis altijd wel heel vervelend in feite voor mensen die in principe helemaal niks hebben om zonder werk te geraken.

Indien de gedetineerde ontslagen wordt, moet hij opnieuw de wachtlijst doorlopen, wat resulteert in verschillende maanden werkloosheid. Al geven verschillende respondenten wel voorbeelden waaruit blijkt dat beampten rekening houden met bijvoorbeeld het hebben van een moeilijke dag.

3.3.2. Beschikbaarheid van arbeid in detentie

De beschikbaarheid van arbeid blijkt in de praktijk een probleem te zijn. Door het tekort aan werk is er een hoge werkloosheidsgraad in de gevangenis. Hoeveel mensen precies aan het werk zijn varieert, maar is in overeenstemming met het Belgische gemiddelde met name ongeveer 40% van alle gedetineerden.

De respondenten stellen dat iedereen op zijn minst de mogelijkheid moet hebben om te werken. Dit wordt vooral beargumenteerd omwille van de kosten die men in de gevangenis heeft. Het leidt tot ongelijkheid en moeilijkheden.

R13: Ik heb nu echt het geluk. Ik moet echt zeggen dat ik het geluk heb dat ik, euhm, dat heb. Er zijn niet veel mensen die dat geluk hebben. En die het ook wel willen hé. Maar die, ja, plaatsen zijn beperkt. Kijk, als ge weet dat hier 300 man zit en ge hebt maar voor 100 man werk, dan weet ge dat er 200 man in de kou blijft staan. En hetgeen wij ons dan kunnen permitteren kunnen zij niet hé. Dus dat dat wrevel en gesjacher en louche zaakjes oproept is normaal hé. En zeker in dit systeem hé.

Tevens geven respondenten aan dat er werk moet zijn dat aangepast is aan de vaardigheden en mogelijkheden van wie in detentie verblijft.

R7: Als je wil werken, dan moet je werk kunnen hebben en als je een bepaald werk niet meer kunt doen, dan moeten ze je aangepast werk geven.

Desalniettemin stelt men dat ook niet iedereen wil of kan werken. Ook daar moet rekening mee gehouden worden, er moet met andere woorden meer op maat werk aangeboden worden, iets wat de motivatie van mensen ten goede zal komen. Momenteel nemen mensen werk aan gewoon om werk te hebben, werk wordt niet verdeeld op basis van competenties of interesse. Dus eigenlijk pleit men ervoor om goed te kijken wie er binnen zit en wat de mogelijkheden zijn voor die persoon, zodat er op maat kan gewerkt worden op basis van de eigen vaardigheden en mogelijkheden. Er wordt om die reden aangehaald dat er nood is aan een variëteit van types jobs moet zijn zodat allen kans hebben om zich te ontplooien. Routematige jobs zijn ook nodig voor mensen met minder vaardigheden, maar net zo goed wordt aangehaald dat intellectueel uitdagende jobs van belang zijn in de gevangenis. Concluderend is het van belang dat er in de ideale omstandigheden een job op maat van de gedetineerde moet zijn. Waarbij gekeken wordt naar de talenten en de interesse van de betrokkene. Momenteel is dit niet of nauwelijks mogelijk in de gevangenis.

3.3.3. Motivatie tot gevangenisarbeid

In de literatuurstudie zagen we dat er verschillende functies toegekend worden aan arbeid en aan gevangenisarbeid. We hanteren voor het structureren van de data de verschillende functies van arbeid

en de functies die in de literatuur omtrent gevangenisarbeid naar voor worden geschoven. Indien we naar de redenen kijken waarom men werkt in de gevangenis dan springen drie zaken in het oog: geld verdienen, bezig zijn en de dag structureren. Toch vinden we ook andere functies terug in de gevangenisarbeid.

3.3.3.1. Materiele functie

Het feit dat men een vergoeding krijgt is één van de hoofdredenen om te werken. De vergoeding die gedetineerden krijgen gebruiken ze voornamelijk om in hun eigen levensonderhoud in de gevangenis te voorzien: eten kopen, tv betalen, telefoneren, schulden af te betalen, slachtoffers te vergoeden,.... Werken zorgt er dus enerzijds voor dat er geld is om schulden en kosten te betalen maar eveneens dat het leven in de gevangenis op die manier dragelijker wordt.

R10: Dat je je advocaten kunt betalen, dat je de burgerlijke partij kunt betalen. Dat je voor jezelf kan zorgen ook. Want in de gevangenis kan je koken, kan je kledij kopen, etc. Dat zijn ook dingen, die kosten geld. Moet dat? Neen. Maar dat draagt wel bij tot het menszijn.

Bovendien zorgt het beschikken over eigen verdiend geld voor onafhankelijkheid. Op die wijze wil men onafhankelijk blijven ten aanzien van de familie, vrienden, andere gedetineerden of de gevangenis. Gedetineerden die niet over een eigen inkomen beschikken worden gezien als sukkelaars die voortdurend om tabak en dergelijke bedelen bij andere gedetineerden. Het hebben van geld zorgt bij gevolg ook voor materiële ongelijkheid. Iemand met geld kan sparen om zich bijvoorbeeld een PC te veroorloven of om zelf eten te kopen die hij kan bereiden.

Tenslotte probeert men wat te sparen om wat geld te hebben op het moment dat men vrij komt zodat men bijvoorbeeld een huurwaarborg bijeen gespaard heeft.

R5: En af en toe kan ik op het einde van de maand wel nog iets opzij zetten op het einde van de maand voor later.

Het verwerven van een inkomen is dus een zeer belangrijke motivatie om te werken in de gevangenis. Mensen die geen werk of geen financiële steun van buiten hebben kunnen een beroep doen op de 'sociale kas'. Men krijgt dan 50€ per maand, eenmaal men zelf een inkomen heeft, dan moet dit terugbetaald worden.

3.3.3.2. Creëert activiteit en het structureren van tijd

Naast het financiële voordeel dat werken in de gevangenis met zich mee brengt blijkt het feit dat men op die manier bezig is ook een zeer belangrijke motivator te zijn om te werken. De tijd gaat sneller vooruit indien men werkt, men heeft iets om handen.

R7: Tuurlijk dan ben je bezig ook he? Dan gaat uw dag vooruit.

R10: Langs de ene kant natuurlijk het financiële aspect. Als je geen steun van buiten hebt dan is het, dan heb je niet veel keuze dan te gaan werken. Euhm aan de andere kant heb je natuurlijk 'je wilt je ergens mee bezighouden'. Als je een dag in je slaapkamer blijft vertoeven, dat gaat heel snel vervelen natuurlijk hé. Dus je wil ook iets om handen hebben.

Het doorbrengen van de tijd is geen evidentie voor mensen die gedetineerd zijn. Langgestraften geven aan dat de dagen na verloop van tijd wel heel erg op elkaar gaan lijken.

R8: : Het is heel moeilijk om 24 uur per dag in te vullen ja, en dan praat ik niet 7 op 7, maar ongeveer 365 op 365 waarvan dat de dagen bijna allemaal hetzelfde zijn. Zeker na een aantal jaren maakt het niet meer uit of dat het eerste paasdag is of tweede paasdag of goeie vrijdag is, dat maakt in feite niks niet meer uit. Een dag is een dag, je moet hem rondkomen.

Dit zorgt ervoor dat werken in de gevangenis noodzakelijk is voor velen, het zorgt er voor dat de tijd sneller vooruit gaat en het geeft ook structuur aan de dag. Bij gevolg wordt werken in de gevangenis beleefd als een manier om mentaal gezond te blijven.

R13: Ik denk ook, in een cel, dat zijn zo een cellen gelijk deze hier. Als ge daar een hele dag in zit, verliest ge ook uw eigen hé. Ge komt uw eigen tegen en dan komt het niet goed. Onderzoeker: Hoe bedoel je? R13: Ja, ik denk zo, hoe moet ik dat nu zeggen? Ik denk dat ge gemakkelijker in depressieve toestanden geraakt dan dat ge onder mensen zijt.

3.3.3.3. Sociale contacten

Het hebben van meer sociale contacten ten gevolge van werk leidt tot meer welbevinden (Jahoda, 1989). Respondenten geven echter niet eenduidig aan dat het hebben van meer sociale contacten door het werk hun welzijn bevordert. Deze latente functie van arbeid moet dus genuanceerd worden binnen de context van gevangenisarbeid.

Voor sommigen is een goed contact, het goed samenwerken in de werkplaats, waar er een goede sfeer heerst iets positief.

R3: ja, het is ook als je aan het werken bent met vijf personen dan hou je ook al eens een praatje over voetbal enzo dus dat is wel gezellig. Onderzoeker: Is er een goede sfeer? R3: ja, ja. Als je in je cel zit dan ga je met niemand praten, dat is alleen maar piekeren en piekeren maar met het werk dan ga je praten en de tijd gaat snel.

Al kan de sfeer snel omslaan door een conflict met één iemand. Anderen geven aan dat ze liever de sociale contacten met medegedetineerden vermijden. Enerzijds omdat ze weinig vertrouwen hebben in anderen, anderzijds omdat ze niet willen belast worden met een ander zijn problemen,...

R9: Ik wil samenwerken met mensen, ik wil samenwerken met mensen maar ik amuseer me evengoed alleen. Soms liever alleen en zeker hier. Hier is het vaak dat de ene de andere constant naar beneden duwt of dat ik de andere moet naar boven houden.

Doordat er in de gevangenis van Leuven een open deur regime gehanteerd wordt, is er al vrij veel mogelijkheid tot sociaal contact. Dit kan verklaren waarom meer sociaal contact niet echt een reden is om te werken, geven de respondenten aan. In een instelling waar er een gesloten deur systeem is, zou deze functie van arbeid andere resultaten kunnen geven. Men kan vermoeden dat gedetineerden dan net wel het contact met anderen door werk als positief ervaren omdat er op andere vlakken minder mogelijkheid tot onderling contact is.

3.3.5.3. Educatieve functie

Tijdens het werken in de gevangenis leert men samenwerken met mensen met verschillende achtergronden. Dit is iets wat niet steeds evident laat staan gemakkelijk is, waardoor samenwerken ook als dubbel wordt ervaren. Onderstaande bevindingen leunen aan bij de resultaten omtrent de functie sociaal contact, ook daar waren de resultaten dubbel.

R5: op sociaal vlak, je leert samen werken met mensen. Wij werken met 10 mensen in een werkhuis, dat is een beperkt aantal. Maar je moet toch leren samenwerken. Er zijn bepaalde machines, je moet dus wat afspreken, jij eerst en dan ik.

R8: Wat leer ik hier? Ja, hier leer ik met mensen omgaan van verschillend kaliber laat het mij zo zeggen maar echt iets leren dat vind ik van niet, ik vind van niet. Toch niet voor mijzelf gesproken.

Mensen geven aan dat ze technische of ambachtelijke vaardigheden hebben bijgeleerd of hierbij ervaring hebben opgedaan bij een aantal jobs in de gevangenis. Het zijn de jobs waarbij men die beleving heeft die positiever ervaren worden.

R10: 't Goh. Ik denk het wel dat ik hier iets geleerd heb. Ik denk het wel want er zijn altijd dingen die ik ooit wel gedaan heb maar niet, hoe zal ik het zeggen, in de professionele sfeer. Eigenlijk heb ik thuis de ramen geschilderd, het plafond geschilderd, het huis behangen. Maar ik heb dat nooit professioneel gedaan. In Gent heb ik wel bij het onderhoud gewerkt en hier trouwens ook: Cellen renoveren. Dat was voor mij een verrijking van mijn eigen kennis. Niet alleen omdat ik wist 'ik kan dat voor mijn eigen'. Maar ik kan dat ook in een professioneel kader.

R11: Van die kabels en van dat werk dat ik nu doe, daar kan je tenminste iets van leren. Onderzoeker: Ja? Heb je er een opleiding over gekregen? R11: Neen, gewoon die baas komt en zegt je moet dat zo doen en zo doen en dan die is weg maar je krijgt er geen echte opleiding

voor. Of andere gedetineerden kunnen het je leren om het zo te doen. Of die brengen gewoon het voorbeeld mee en dan doe ik dat gewoon, of ze sturen gewoon foto's van ginder. En doe ik gewoon die.

R2: Ik leer hier bij. Sowieso. Als ik dingen kan bijleren voor met mijn handen te werken dan ben ik er als eerste bij. Zo van die werkjes binnenkomen 'oh, dat is precies wat knutselwerk', dan ga ik eens even kijken.

R3: In Vorst heb ik elektriciteit en chauffage enz. geleerd. Eigenlijk maakt niet welk werk het is, je neemt ervaring mee. Dan heb je die ervaring, je ziet dingen die je nog nooit in je leven hebt gedaan maar je doet het. Bijvoorbeeld als chauffagist, mijn chef zei je moet leren leren en hij heeft mij goed geleerd.

R4: Ik kende niets van elektriciteit, ja zo een klein beetje zo. Maar dus ik heb elektriciteit gevolgd in de gevangenis. En dan heb ik bij de elektriciteit ook nog gewerkt, daar bij die paddenstoelen en dingen en lampen en zo. En daar heb ik wel dingen geleerd. Zo een paddenstoel maken voor op een dak. Een verlengkabel maken kan ik wel. Dat kan iedereen denk ik. Maar die lampen in elkaar steken en zo dat kon ik vroeger niet.

Een aantal respondenten geeft aan dat men door het werken in de gevangenis ook wel een bepaalde attitude leert of op z'n minst niet verliest tijdens de detentie.

R5: Ook dat op tijd komen. Luisteren naar de baas. Dat soort dingen, die zijn volgens mij voor een werkgever nog belangrijker dan het technische. Het technische dat kan je leren op de job. Maar de sociale interactie en attitudes dat is niet iets dat je zo gemakkelijk aanleert. Meestal heb je dat of heb je dat niet, je kunt daaraan schaven maar ik denk dat dat minder makkelijk aan te leren is dan het technische.

Toch geven een aantal gedetineerden aan dat ze in hun beleving met het werken in de gevangenis niets geleerd hebben of niets kunnen leren. Op de vraag op wat men wil leren door middel van de gevangenisarbeid blijkt dat mensen vooral zaken willen leren die gelinkt zijn aan de buitenwereld. Het gaat dan niet enkel om werk gerelateerde zaken op vlak van technische vaardigheden zoals bijvoorbeeld een (beroeps)opleiding. Evenzeer blijkt het gebruik van elektronica (bv. smartphone en PC), zichzelf leren kennen,... belangrijk te zijn.

3.3.4. Negatieve beleving gevangenisarbeid

3.3.4.1. vergoeding

Toch is er heel wat onvrede omtrent de betaalde vergoeding. Een aantal vergoedingen zijn zo laag waardoor men zich uitgebuit voelt.

R9: (over de vergoeding) Dat is een schande. Ik ga niet de cipiers, noch de mensen die hier werk komen afleveren bekritisieren maar het ligt aan justitie en dat is... Je zou beschaamd zijn moest jij twee euro geven aan je vriend buiten om een werkje te komen doen. Je zou van jezelf denken van 'wat een slecht mens ben ik'. Dus in dat opzicht vind ik dat gewoon een schande.

Indien gedetineerden wel tevreden zijn met hun vergoeding dan ligt daar vooral ten grondslag aan dat ze bij het vergelijken met anderen hun verdienste, ze beseffen dat ze bij de beteren zijn.

R4: Ik heb 2.7 euro per uur. Dat is voor in de gevangenis een vrij goed loon. Ik denk dat dat hier ook het maximum is.

R13: Neen, maar, ik vind die vergoeding voor ons, drie euro per uur, wij werken nu voor het zwembad, euhm, buitensporig hoog als je hoort wat de anderen mogen verdienen. Ik heb zelf zes jaar op de onderhoud gestaan aan 1.14, 1,16€ per uur sorry. Als je dan 3 euro krijgt, dat is het dubbel van uw loon hé. Onderzoeker: Ja. R13: Dus wie ben ik om te zeggen, neen drie euro is niet goed. Jullie buiten ja, als jullie horen drie euro of 1.16 dan val je achterover hé. Daar werken ze in Afrika nog niet voor, bij wijze van spreken.

De ongelijkheid in de vergoedingen leidt tevens tot ongelijkheid. Hierdoor prijzen de mensen die een hogere vergoeding krijgen, zich vooral gelukkig met hun job en willen ze die bovenal behouden.

Tevens geven verschillende gedetineerden aan dat de vergoedingen die men krijgt eigenlijk dezelfde zouden moeten zijn zoals bij mensen die buiten de gevangensmuren werken. Dit motiveert men enerzijds door aan te geven dat indien de vergoedingen genormaliseerd worden, dat men ook echte kosten en lasten zoals buiten kan toepassen om het leven nog meer te normaliseren. Eén respondent geeft aan dat het vragen om een hogere vergoeding het risico met zich mee kan brengen dat er nog minder werkaanbieders zullen zijn, wat leidt tot hogere werkloosheid in de gevangenis.

Daarnaast geeft men aan dat de vergoedingen in het systeem van de sociale zekerheid moeten opgenomen worden.

R10: Ik zit nu 22 jaar binnen. De kans is groot dat ik een volledige straf ga zitten. Dan heb ik eigenlijk 30 jaar van mijn leven in een gevangenis doorgebracht. Ik was een twintiger als ik ben opgepakt dus ik ben in de 50 als ik buiten kom. Zelfs als ik nog 10 jaar werk, wat ga ik nog hebben van pensioen? Niks. Of het minimumpensioen. Laat mij gewoon meewerken voor mijn pensioen.

3.3.4.2. Aard van het werk

Veel gevangenisarbeid kenmerkt zich als repetitief of simpel werk. Dit geeft weinig voldoening aan mensen en draagt bij tot een negatieve beleving van het werk.

R4: In de C3, dat zijn ook allemaal van die prutsjobkes. Die t-shirts die binnenkomen en dat vlagje is verkeerd vanachter. Er moet iets anders over geplakt worden. Bezigheidstherapie eigenlijk. En dat zijn de meeste jobs hier eigenlijk wel. De meeste werken in de gevangenis zijn bezigheidstherapie. Onderzoeker: Wat vind je daar van? R4: Het is werk natuurlijk. Het is iets. Als je dat niet hebt, heb je niets. Het is niet interessant maar het is werk. Onderzoeker: Wat is er dan interessanter? R4: Die mensen die vélo's maken, dat is een beroep hé. Fietsenmaker is een beroep hé en ze vragen er veel naar het schijnt. Die mensen die op de flightcases zitten ook, je maakt iets hé. Van een paar plankjes maak je een mooie bak. Dus dat is iets hé. Tegenover dat je een sticker op een dingetje plakt.

Bovenstaande citaat maakt duidelijk dat ook in de aard van het werk de link met de buitenwereld sterk dient te zijn om tot een positieve beleving te komen.

3.3.4.3. Vervangbaar zijn

Respondenten geven aan dat door het gebrek aan werk dat men steeds het gevoel heeft van vervangbaar te zijn. Zelfs mensen die momenteel een job doen die meer uitdagend is, gaan ervan uit dat er indien nodig meteen iemand anders het wel kan opnemen. Dit zorgt mee voor een negatieve beleving van het werk.

3.3.5. Positieve beleving gevangenisarbeid

3.3.5.1. Contact met de buitenwereld

Een opmerkelijke vaststelling is dat men in sommige ateliers of werkplaatsen contact heeft met de opdrachtgever, met andere woorden met iemand van buiten de gevangensmuren. Deze contacten worden door verschillende gedetineerden als een meerwaarde aangehaald. Enerzijds haalt men meerwaarde uit de erkenning dat men krijgt, anderzijds doordat men in dialoog kan treden met de opdrachtgever, dat er een wisselwerking ontstaat.

Onderzoeker: Heb je soms contact met zo die opdrachtgever? R13: Ja. Onderzoeker: Hoe verloopt dat? R13: Vrij goed want wij hebben nu een bestelling afgeleverd voor Frankrijk en die hebben ze nagekeken, foto's van getrokken en daar hebben we felicitaties over gekregen over de afwerkingsgraad, dus. Die is dat vandaag komen zeggen. Dus dan is dat weer leuk. Onderzoeker: Dat het werk gewaardeerd wordt? R13: Ge krijgt ook wel eens feedback van die mensen. Onderzoeker: leg eens uit? R13: Ik vind het plezant als mensen zeggen van 'knap gedaan'. Dat hoort ook bij die job, af en toe zo is een schouderklop. Zoveel krijg je der hier niet in het gevang (lacht). Onderzoeker: neen. R13: Dat is plezant om te horen. Dan ga je naar uw cel van 'dat heb ik toch goed gedaan'.

Onderzoeker: En het contact met die opdrachtgever? R9: Voor die mens weet ik dat mijn werk wordt geapprecieerd. Ik merk ook dat hij heel... Ik voel me erkend. En ze spreken het ook regelmatig uit. Dat ze heel erg tevreden zijn.

Het contact met de buitenwereld kan ook louter via het product zijn.

R14: Ik doe dat heel graag. Maar, hoe moet ik dat zeggen? Wij krijgen bestellingen binnen. Die worden gemaakt. En die gaan met een koerierdienst rechtstreeks naar een klant. Daar zit niemand tussen. Dus we krijgen ergens een beetje vertrouwen van 'voila dat moet er gemaakt worden'. Dat wordt ingepakt en met een koerier verstuurd. Maar ja, als dat niet goed is, ja, dan blijft dat niet duren. Dus vorig jaar hebben we er 600 gemaakt zonder dat er eentje teruggekomen is. En dat geeft eigenlijk een gevoel van 'die muren zijn een beetje weg voor ons'. Omdat, ja, er wordt heel veel vertrouwen in ons handen gelegd met het feit van 'dat is het plan, dat moet er gemaakt worden' en als er een probleem is of maten kloppen niet dan moeten wij dat melden. Dan wordt er gecommuniceerd van 'voila dat klopt niet'. En zo wordt er eigenlijk gecommuniceerd tussen alle betrokken partijen om te zorgen dat alles in orde is. Dat klinkt misschien raar, hier, van dat vertrouwen te krijgen en toch lukt het. Dus daar zijn we wel blij mee.

3.3.5.2. Bijdragen aan een groter doel

Het feit dat het werk tot een bepaald resultaat leidt zorgt voor tevredenheid bij de respondenten Of dat men iets bijdraagt aan de gemeenschap. Als het iets nuttig is, een bepaalde toepassing dan geeft dat een positief gevoel. Maar ook de connectie met de buitenwereld blijkt belangrijk.

Onderzoeker: wat vind je er leuk aan. R5: nu heb je resultaat van uw werk. ik heb vroeger nog dingen in zakjes gestoken en dan toeplakken. Dat is heel nuttig daar niet van maar je hebt geen resultaat van uw werk. Ik begin met een pak losse bladeren, en na een week staat daar een schoon boek met bekleding rond met een etiket op met een schone tekst op. Je hebt resultaat van uw werk. je hebt die voldoening en je weet binnen 20, 30 jaar staat die boek nog altijd ergens bij iemand in een kast. Dat is iets dat blijft. Ik heb graag dat ik resultaat zie van mijn werk en dat is in deze zo.

R10: Bij ons zijn er ook die afdekzeilen voor zwembaden maken. Ik wil maar zeggen 'dat is een toepassing, dat is iets nuttig en je weet waarvoor je dat maakt'. Het is ook een groot bedrijf, je ziet daar reclame van. Je ziet ze daar producten van kopen. Dan is dat toch iets van 'ik heb een nuttig deel van de schakel geweest'. En dat is iets wat veel gedetineerden ook missen. Dat is zich nuttig voelen.

3.3.5.3. Echt werk

We bekijken ook in welke mate gedetineerden inschatten dat het werk tijdens detentie bijdraagt tot een vlottere re-integratie. Dit blijken de respondenten echter niet evident te vinden. Om deze functie te kunnen waar maken moet het werk meer op het werk van buiten de gevangensmuren lijken. Het moet 'echt werk' zijn. Hiermee bedoelt men dat het werk moet zijn zoals wat er in de buitenwereld verricht wordt van arbeid, bij voorkeur bij een werkgever waar ze na detentie ook terecht kunnen. Indien dat meer het geval zou zijn, dan gelooft men in de meerwaarde van gevangenisarbeid bij de re-integratie.

R11: Aan het zwembad werken bijvoorbeeld, dat installeren daar kan je buiten ook iets mee doen of bij die kisten dat je hier in C4 hebt, die kan je dan installeren. Dat kan je buiten ook nog gebruiken. Van die andere werken dat wij hier doen, buiten kan je daar niks mee doen.

De link met buiten is erg belangrijk voor de respondenten. Het werk in de gevangenis dat gelinkt is aan een potentiële job buiten wordt als een meerwaarde gezien. Het feit dat mensen mogelijks bij dezelfde werkgever aan de slag kunnen als binnen in de gevangenis is voor hen een motivatie om die job te blijven doen. Het vergemakkelijkt volgens hen de stap naar het vrijkomen. Eén gedetineerde stelt dat de bereidheid om ex-gedetineerden aan te nemen een voorwaarde zou kunnen zijn om werkgevers binnen te halen.

Door het hebben van ervaring gelooft men ook dat de weg om werk te vinden gemakkelijker is. Maar toch vooral omdat men de ervaring in het specifieke bedrijf heeft. Dat men dan in de buitenwereld ook in dat bedrijf kan gaan werken. Dit is belangrijk omdat er door de respondenten van uit gegaan wordt dat ex-gedetineerden te kampen zullen krijgen met vooroordelen van werkgevers. Men vermoedt dat veel werkgevers negatief staan ten opzichte van ex-gedetineerden.

R2: Ik denk dat ze liever iemand pakken die net afgestudeerd is en blanco strafblad heeft. Er zijn veel firma's die liever dat pakken dan iemand dat 10 jaar ervaring heeft maar dan in de gevangenis heeft gewerkt. Maar wel krak dezelfde job heeft gedaan.

Respondenten geven zelfs aan zich te schamen voor de detentie en geven aan dat ze dat liever verzwijgen om hun kansen op werk niet te verknallen bij een potentiële werkgever. Hieruit blijkt de onzekerheid waar gedetineerden mee kampen in het zich presenteren voor een mogelijke werkgever. Om hier een antwoord op te geven kan een ervaringspas, een bewijs van wat men gedaan heeft in de gevangenis, of een diploma helpen. Het toont vooral aan dat mensen niet gewoon hun tijd hebben uitgezeten en dat ze iets kunnen, dat ze ervaring hebben.

R5: Er is sowieso een vooroordeel, het zou niet mogen. Het is ook logisch. Wat ik daarstraks al zei als er twee voor u zitten tja. Ook omdat je geen relevante ervaring kunt voorleggen. Als ik volgende week ergens ga solliciteren en die zegt wat heb je de afgelopen 15 jaar gedaan. Ja ik heb binnen gezeten, ik heb daar wel gewerkt, maar ja. Of je zegt ik heb het afgelopen jaar een opleiding gevolgd tot heftruckchauffeur en hier is het attest en ja dan is het misschien wel in de gevangenis. Dat is toch een heel ander verhaal.

R2: Zo'n ervaringspas kan altijd helpen hé. Ik doe daarmee mee. Ik heb een ervaringspas. Gewoon, ja. Het is gemakkelijk. Dan moet ik gewoon die pas vragen en het overzicht staat er op. Dan moet je dat niet allemaal zelf bij elkaar zoeken. Onderzoeker: Ja, het staat er op wat je allemaal gedaan hebt? R2: Dat is eigenlijk een hele mooie bijsluiting om bij je cv te zetten. Cv, ja. Ik heb ineens ook een ervaringspas mee.

Daarnaast zien de respondenten ook veel meerwaarde in het maken van de koppeling tussen de opleiding en het werk dat binnen in de gevangenis gebeurt. De voorbeelden van fietshersteller en de opleiding bouw worden regelmatig gegeven. Dergelijke initiatieven zouden navolging moeten krijgen volgens de respondenten.

R6: Dat men ook eens stil staat bij een theoretische opleiding. Bijvoorbeeld dat men les geeft over veiligheidsattesten, die in veel beroepen gehanteerd worden. Bijvoorbeeld als men die opleiding hier geeft, dat men dat koppelt aan het werk. Bijvoorbeeld de opleiding boekhouding, dat men dat koppelt aan het werk hier. Dus als men dan niet enkel de theorie heeft gezien, maar dat men ook de ervaring erin heeft, dan zal men buiten ook gemakkelijker aan werk geraken als men al die ervaring heeft, waarom geen theoretische opleiding koppelen aan het werk dat hier binnen komt.

Toch blijven een aantal mensen kritisch of onzeker bij de mogelijke meerwaarde van documenten die ervaring of competenties bewijzen van in de gevangenis. Men twijfelt aan de waarde ervan omdat het iets is wat verstrekt wordt of bekomen werd in de gevangenis, dit zorgt voor onzekerheid op dat vlak.

3.4. Beleving concluderend

Uit bovenstaande analyse van de functies van arbeid komen de verschillende elementen naar voor waarom respondenten een job in de gevangenis als negatief of eerder als positief ervaren wordt. Ten eerste komt de aard van het werk naar voor. Indien dit iets is wat bijvoorbeeld steeds hetzelfde werk is dat moet uitgevoerd worden, dan ervaart men dat als afstompend. Indien het iets is met een hogere moeilijkheidsgraad, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid,... dan ervaart men de job als positiever.

Daarnaast zijn de lage vergoedingen een doorn in het oog van de gedetineerden. De vergoedingen zijn te laag en indien men tevreden is met de verdienste in de gevangenis dan is dat voornamelijk omdat men dit vergelijkt met andere gedetineerden die minder betaald worden. Ook het feit dat er geen rechten opgebouwd worden voor de sociale zekerheid geven verschillende respondenten aan als verontrustend naar de toekomst toe.

Tenslotte kwam bij allen naar voor dat men vervangbaar is. Zelfs al heeft men aan in een goede job te zitten en ervaart men positieve bekrachtiging. Mensen voelen sterk aan dat ze zeer snel kunnen vervangen worden door iemand anders. Dit werd in verschillende interviews letterlijk gezegd. Zelfs indien mensen een job hebben die ze hebben graag doen, indien ze resultaat halen, een goed sfeer hebben in de ateliers,... dan nog zorg het gevoel van vervangbaar te zijn voor een negatieve beleving.

Wat tot positievere beleving leidt is werk waarbij men tot een afgewerkt product komt, dat men resultaat ziet van het werk. Hierbij aansluitend is het voor mensen belangrijk dat ze 'echt' werk doen. Hiermee bedoelt men dat het een job is dat ook in de buitenwereld verricht wordt. Op die wijze heeft men ook het idee dat men iets nuttig doet, dat men deel uitmaakt van de samenleving. Het krijgen van verantwoordelijkheid om iets tot een goed einde te brengen of uitgedaagd wordt in een meer complexe opdracht geeft voldoening.

Daarnaast is het contact met de opdrachtgever van buiten, die erkenning en feedback geeft, positief. Er is op die manier een uitwisseling mogelijk tussen de gedetineerde en de opdrachtgever. Dit impliceert dat er feedback gegeven wordt over de prestaties, maar kan evengoed betekenen dat er dialoog is over hoe het werk kan gebeuren.

Tenslotte vindt men het ook van belang dat men iets kan bijleren door middel van de gevangenisarbeid. Dit kan op vlak van vaardigheden of technische kennis maar tevens dat men zaken leert uitvoeren in een meer professionele context of dat men capaciteiten bij zichzelf ontdekt waar men zich niet bewust van was.

Om bij te dragen tot meer welbevinden bij mensen in detentie is het vanuit bovenstaande bevindingen aangewezen dat er gevangenisarbeid aangeboden wordt waarbij dergelijke positieve beleving mogelijk is.

4. Logistieke opleiding

In dit vierde luik van dit rapport geven we antwoord op de onderzoeksvragen met betrekking tot een logistieke opleiding. Kan een logistieke opleiding bijdragen tot meer zinvolle detentie? Leunt het werk in de gevangenis aan bij wat er gebeurt binnen de logistieke sector? Welke opleiding kan hierop aansluiten? Wat zijn de randvoorwaarden om dergelijke opleiding te kunnen realiseren binnen een

gevangenis? We staan eerst stil bij het werkplekieren in de gevangenissen om daarna te focussen op een logistieke opleiding. Tenslotte geven we de resultaten weer van de bevraging die we deden bij stakeholders van de Leuvense centrale gevangenis. We bevroegen hen over de zinvolheid en de haalbaarheid van een logistiek opleiding via werkplekieren in een gevangeniscontext. We brengen daarmee de randvoorwaarden in kaart en komen tot een draaiboek om dergelijke opleiding te implementeren.

4.1. Werkplekieren in detentie

Onderwijs is voor gedetineerden en recht en noodzakelijk gezien het gegeven dat veel gedetineerden laag opgeleid zijn. Het onderwijs in de gevangenissen wordt ingericht door de Centra voor Basiseducatie (CBE) en de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO). De centra voor basiseducatie zijn voornamelijk gericht op het aanleren en verbeteren van basiscompetenties die het functioneren en participeren in de samenleving kunnen verhogen. De centra voor volwassenenonderwijs voorzien in het secundair volwassenenonderwijs en hoger beroepsopleiding. Op die wijze kunnen gedetineerden een studiebewijs halen, zich bijscholen, hun talenkennis vergroten of hun persoonlijke ontplooiing bevorderen. Concreet betekent dit dat naast een diversiteit aan cursussen (taal, informatica,...) ook beroepsopleidingen worden aangeboden. Op de website van Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs (VOCVO) heeft men het opleidingsaanbod van de Vlaamse en Brusselse gevangenissen verzameld in een database (www.vocvo.be). Het overzicht biedt de mogelijkheid om de opleidingen te zien per studiegebied en per gevangenis. Het aanbod verschilt immers van gevangenis tot gevangenis al naar gelang de eigenheid van de instelling. Gaat het om een arresthuis of instelling voor strafuitvoering, wat zijn de noden van de doelgroep en welke mogelijke samenwerking is er met partners van buiten de gevangenis.

Werkplekken in de gevangenis zoals de keuken, schoonmaak, groendienst of technische dienst worden nog weinig gebruikt als leeromgeving (Webros, 2015). Dit ondanks het feit dat elke gevangenis deze werkplekken heeft. Het zijn de ideale plaatsen waar gedetineerden verworven kennis en vaardigheden aan de praktijk kunnen toetsen. Indien er een sterke link is tussen werk en opleiding in de gevangenis kunnen gedetineerden de theoretische kennis uit de klas in praktijk omzetten in de werkplaatsen van de gevangenis (Hawley et al, 2013). Het creëren of gebruiken van de werkvloer in de gevangenis biedt dus mogelijkheden om die praktijk als stage of vorm van werkplekieren in te schrijven. Tevens biedt het een antwoord op de concurrentie die er nu vaak is tussen werk en opleiding. Veel gedetineerden kiezen ervoor te werken in plaats van een opleiding te volgen omdat ze anders inkomensverlies leiden (Hawley et al, 2013). Het werkplekieren kan hier een oplossing voor zijn omdat op die wijze het inkomensverlies beperkt wordt.

Verschillende projecten in Vlaanderen richtten zich al op werkpleklers in de gevangenis of gingen aan de slag met competenties van gedetineerden in de werkhuizen. Een eerste waardevol initiatief vinden we in Leuven Centraal waarbij men inzet op het competentiegericht werken in de werkhuizen. In dit project worden gedetineerden in de werkhuizen opgevolgd op vlak van hun competenties. Op deze manier probeert men mensen te coachen in het uitoefenen van het werk en tevens het werk in de werkhuizen te valideren. Gedetineerden krijgen immers na verloop van tijd een ervaringspas waarin wordt opgesteld welke competenties ze beheersen. Daarnaast zijn de beroepsopleidingen die in de gevangenis aangeboden worden bijzonder waardevol. Het is niet evident om deze in te richten omwille van bijvoorbeeld de infrastructuur van de gevangenis maar ook het grote verloop van gedetineerden in de gevangenis zorgt ervoor dat een kleine groep mensen een beroepsopleiding kunnen afmaken. Waar mogelijk probeert men een opleiding te koppelen aan het werk dat verricht wordt in de gevangenis. Voorbeelden hiervan vinden we bij mensen die in de keuken van de gevangenis werken en die een opleiding keukenhulp of grootkeukenmedewerker volgen (Brugge, Hoogstraten, Vorst, Beveren). Gelijkaardige initiatieven zien we bij de opleidingen elektriciteit en bijvoorbeeld in Hoogstraten waar een opleidingstraject werd ontwikkeld en georganiseerd rond natuur-, bos- en landschapsbeheer. Men creëerde hierbij een 'werkvloer' op de gronden van de gevangenis (SPK vzw, 2015). Dergelijke koppeling van werken en een opleiding is inspirerend voor andere praktijken omdat zo de kloof tussen werken binnen en buiten kleiner wordt; mensen op die manier concrete skills en competenties aanleren en niet in het minst omdat een manier is om het werk in de gevangenis te valideren.

Er wordt dus al geëxperimenteerd met werkpleklers in de Vlaamse gevangenissen. Dit gebeurde echter tot op heden niet op vlak van logistieke opleidingen zoals bijvoorbeeld een opleiding tot magazijnier. Dit is eerder verrassend aangezien de gevangenissen grote instituten zijn waarbij kan vermoed worden dat er nogal wat logistieke taken dienen opgenomen te worden.

4.2. Logistieke arbeid in detentie?

Een cruciale vraag in dit onderzoeksproject is of het werk in de gevangenis aansluit bij wat er gebeurt binnen de logistieke sector. In een logistiek proces zijn er verschillende functies die ingevuld worden. Gezien de beslotenheid van de context namelijk de gevangenis richten wij ons in dit project voornamelijk op wat er in de gevangenis zelf mogelijk is. Concreet betekent dit dat we voor dit onderzoek vertrokken zijn vanuit het werk dat gebeurt in de werkhuizen in Leuven Centraal. Een aantal functies die daar verricht worden leunen dicht aan bij logistieke jobs. Voorbeelden hiervan zijn het bijhouden van de stock, het contact met leveranciers voor bestellingen, controle van het inkomende materiaal,... Afhankelijk van het werkhuis wordt dit werk momenteel opgenomen door beambten of gedetineerden. Het is echter wel steeds zo dat de finale uitgaande contacten bijvoorbeeld wat betreft

bestellingen steeds door de beambte gebeuren. Naast de werkhuizen zijn er ook op andere plaatsen in de gevangenis magazijnen waar er sprake is van voorraadbeheer: bv. keuken, huisdiensten (bad), de wasserij, het voedingsmagazijn, het onderhoudsmagazijn, de schrijnwerkerij,.... Op al die plaatsen in de gevangenis is er een bepaalde stock aanwezig die bijgehouden moet worden en zijn er in- en uitgaande producten wat dus logistieke taken behelst. Het zichtbaar maken van die logistieke taken en bij gevolg opwaarderen biedt potentieel zowel voor de gedetineerde als voor de beambte.

Momenteel gebeuren dergelijke taken erg handmatig. Net door hieraan een opleiding te koppelen installeert men een optimalisatie van die systemen. Een vorm van optimalisatie of modernisering van deze processen zou een meerwaarde betekenen voor de gevangenis. Het potentieel voor de gedetineerde ligt in het valoriseren en professionaliseren van deze taken. Indien deze ingeschakeld worden als een stage binnen een logistieke opleiding, kan dit tevens een vermindering betekenen van de werklust voor de beambte in het werkhuis. Hij of zij staat dan voornamelijk in voor een security check en kwaliteitscontrole. Daarnaast dient een (externe) opleider ingeschakeld te worden om de stage op te volgen in samenspraak met de beambte.

In wat volgt staan we eerst stil bij de methodologie van het onderzoek om vervolgens na te gaan welke opleiding logistiek relevant is voor de gevangenis en de randvoorwaarden voor het implementeren ervan.

4.3. Methodologie

We starten met de zoektocht naar gelijkaardige projecten waarin geëxperimenteerd wordt met werkplekieren. De bevindingen uit andere lokale initiatieven geven reeds belangrijke indicaties voor de randvoorwaarden die in ogenschouw moeten genomen worden bij het implementeren van een logistieke opleiding. Vervolgens gingen we na welke logistieke opleiding relevant en haalbaar is binnen een gevangeniscontext. In een laatste fase toetsten bij werkveldpartners af in hoeverre het mogelijk is om dergelijke opleiding te voorzien in de gevangenis van Leuven Centraal.

We interviewden hiervoor verschillende stakeholders (Cellmade, de onderwijscoördinator, Groep Intro, basiseducatie, beambten uit de werkhuizen, GTB, VDAB en de gevangenisdirectie) omtrent hun visie hierover. De ervaringen en moeilijkheden uit andere projecten vormden naast de wenselijkheid voor dergelijke opleiding in de Leuvense context de leidraad voor de gesprekken. De vragen betroffen de begeleiding op de werkvloer, de screening van de kandidaten, hoe kan loonverlies van gedetineerden beperkt worden, hoe continuïteit garanderen na detentie,.... In totaal werden 11 respondenten hierover bevraagd. De gesprekken vonden plaats in de periode december 2018-februari 2019. In wat volgt belichten we de resultaten van dit deel van het onderzoek.

4.4. Welke opleiding is relevant?

We focussen in deze op het aanbod van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) en de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO).

4.4.1. V.D.A.B.

We bekeken eerst het aanbod van de VDAB binnen dit kader. De VDAB voorziet in een opleiding Magazijnmedewerker. Aspecten die binnen deze opleiding aan bod komen zijn: goederenbehandeling in het magazijn (fysiek, administratief, magazijnsoftware); veiligheid, ergonomie, kwaliteitszorg; goederen ontvangen, uitpakken en controleren; goederen opslaan (opslagmiddelen, opslagsystemen en opslaglocaties); goederen verzamelen (orderpicking); leveringen verpakken en verzendklaar maken; werken met kleine interne transportmiddelen (manueel en elektrisch transpallet, stapelaar); rijden met een heftruck en reachtruck (<https://www.vdab.be/opleidingen/aanbod/166050/Magazijnmedewerker>).

Aangezien VDAB de voorwaarde stelt dat mensen binnen een redelijke termijn (14 maanden) beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt, organiseert de VDAB geen of nauwelijks opleidingen in de gevangenis. Daarnaast biedt de VDAB echter ook verschillende online cursussen aan binnen de logistieke sector. Deze opleidingen zijn online beschikbaar op de VDAB website. In het verleden werden die cursussen overgezet voor gedetineerden omwille van het verbod tot toegang tot het internet. De volgende cursussen zijn beschikbaar in Leuven Centraal.

1/ Logistiek - Het magazijn (Code 800683 – 115874). In de cursus komen volgende zaken aan bod: Warehousing; Soorten magazijnen; Locatie identificatie; Opslagmiddelen; Draggers; Interne transportmiddelen; Voorraadbeheer; Goods-In; Uitpak; Prépack; Kits; Wegsteek; Goods-out; Orderpicking; Verpakking; Laden; Magazijn management. De gemiddelde leertijd van deze cursus bedraagt 15 uren.

Na analyse blijkt de cursus behoorlijk moeilijk taalgebruik te hanteren en is het een vrij theoretische (bv. verschillende magazijnen, verschillende opslagmiddelen,...) cursus. Inhoudelijke ondersteuning lijkt hierbij aangewezen. Tevens is er één mogelijke oefening die kan aangevraagd worden aan de coach. Deze moet dan wel bereikbaar zijn voor de gedetineerde.

2/ Logistiek: rekenen (Code 800766 – 153592). Deze cursus 'Rekenen' heeft als doelstelling om een aantal rekenvaardigheden bij te brengen die van belang zijn in een nationale en internationale logistieke context. De volgende onderwerpen komen aan bod: Het metrisch stelsel; Kortingen; BTW.

De leerdoelstellingen voor deze cursus 'rekenen' zijn: Inzicht hebben in metrische stelsels, kennen van en kunnen rekenen met verschillende eenheden; Kennen van en kunnen rekenen met de verschillende

kortingen; Kennen wat BTW is, kennen van de terminologie, en BTW en factuurbedragen kunnen berekenen.

De gemiddelde leertijd van deze cursus bedraagt 10 uren. Deze cursus is louter wiskundig, lijkt vanuit de optiek om een opleiding magazijnmedewerker te behalen minder relevant.

3/ Logistiek: voorraadbeheer (Code 800727 – 132361). In deze opleiding komen volgende elementen aan bod: Voorraad in het logistieke proces (KOO, Push/Pull, MRP, JIT, soorten voorraad,...); Voorraadkosten (bestelkosten vs. voorraadkosten); Voorraadbeheer (bestelniveau, maximum voorraad); Forecasting (dynamische voorraadbeheer, voorspellingen).

De gemiddelde leertijd van deze cursus bedraagt 10 uren. Ook deze cursus hanteert behoorlijk moeilijk taalgebruik. Tevens zijn er veel oefeningen, wat de cursus praktijkgerichter maakt. De cursus lijkt soms wel uitdagend onder meer door behoorlijk rekenwerk bv. bij voorraadbeheer.

Bevindingen:

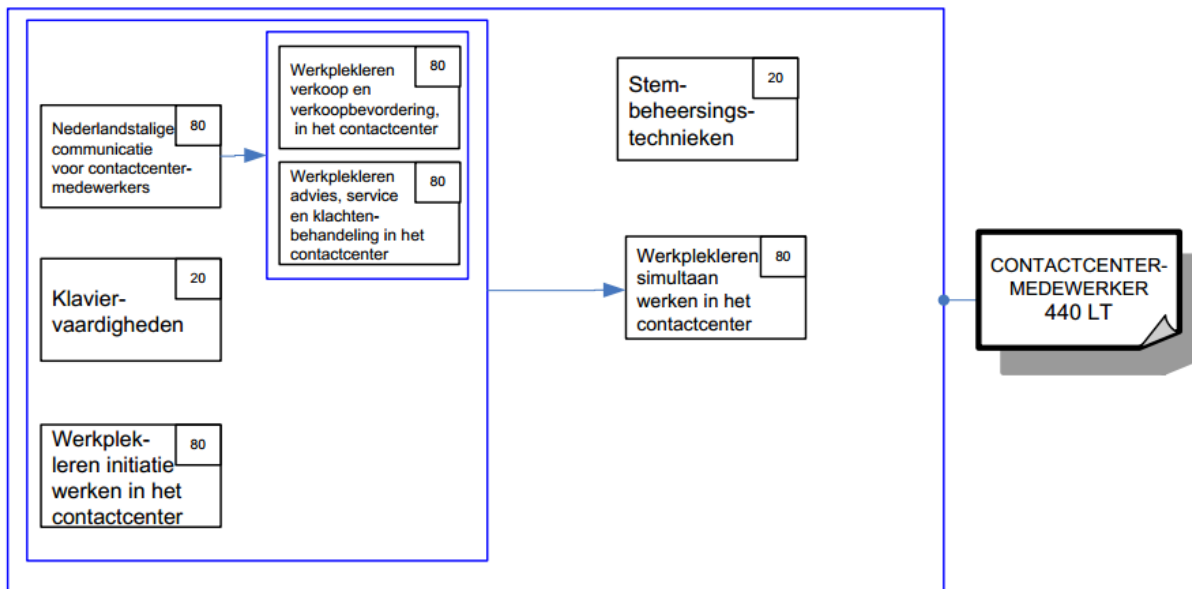
- Inhoudelijke ondersteuning is zeker aangewezen voor gedetineerden om deze onlinecursussen te doorlopen. Indien mensen dit alleen moeten doorlopen dan is het leerpotentieel erg beperkt, er kan immers gewoon doorgelikt worden zonder dat er getoetst wordt of iets effectief verworven is.
- Tevens kunnen, door het gebrek aan internetverbinding, sommige oefeningen niet gemaakt worden, wat de meerwaarde eveneens sterk vermindert.
- Tenslotte werden deze opleidingen zo'n tien jaar geleden overgezet op het computersysteem van justitie, waardoor sommige zaken verouderd zijn. Als aanvullende studiemogelijkheid op een andere logistieke opleiding is dit echter wel nog relevant. Maar deze webcursussen kunnen niet doorgaan voor een volwaardige opleiding.

4.4.2. C.V.O.

We focussen vervolgens op het aanbod van de Centra voor Volwassenonderwijs gezien zij een belangrijke partner zijn in het cursusaanbod in de gevangenissen. In het volwassenenonderwijs in het studiegebied logistiek en verkoop, voorzien de Centra voor Volwassenenonderwijs volgende opleidingen die haalbaar lijken in een gevangeniscontext nl. contactcentermedewerker, magazijnmedewerker en transport/logistiek medewerker.

1. De *opleiding contactcentermedewerker* houdt 440 lestijden in. Waarin onder meer klaviervaardigheden, Nederlandstalige communicatie en stembeheersingstechnieken aan bod

komen¹. In de gevangenis van Beveren zijn reeds een aantal gedetineerden tewerkgesteld in een callcenter. De externe opdrachtgever gaf aan deze gedetineerden een korte opleiding gegeven voor ze aan de slag konden. Het project werd positief geëvalueerd en zou uitbreiding naar andere gevangenis².



(bron: Leerplan opleiding Contactcentermedewerker, studiegebied handel, 2014)

Bevindingen:

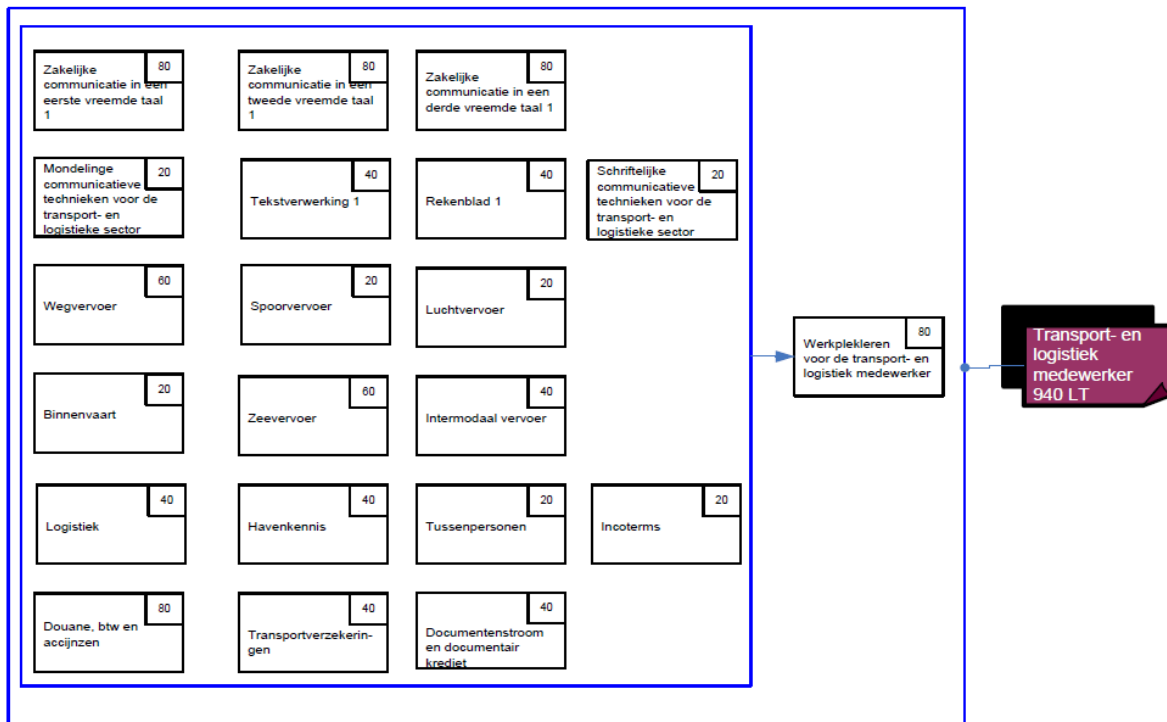
- Een opleiding tot contactcentermedewerker voorzien in die gedetineerden zou een meerwaarde betekenen. De opdrachtgever heeft beter opgeleid personeel en het werk kan als werkplek-leren ingeschakeld worden waardoor het op het einde van de opleiding gevalideerd wordt met een diploma voor de gedetineerde.

2. De opleiding *Transport/logistiek medewerker* omvat 940 lestijden³. Uit het leerplan blijkt dat er vrij veel modules zijn die dienen afgewerkt te worden waardoor de lat hoog ligt. De modules betreffende communicatie sluiten vrij nauw aan bij het aanbod dat er in vele gevangenis al is op vlak van talen. Het zou dan een verder verdiepen van de reeds opgedane kennis in eerdere taalcurricula betekenen. Andere modules zoals bijvoorbeeld weg-, spoor- en luchtvervoer of Douane, btw en accijnzen zijn erg gespecialiseerd. De opleiding *Transport- en logistiek medewerker* leidt tot een certificaat; in combinatie met de opleiding 'Aanvullende algemene vorming' geeft het recht op een diploma secundair onderwijs.

¹ Leerplan opleiding Contactcentermedewerker, studiegebied handel, 2014

² <https://www.koengeens.be/news/2018/08/02/groen-licht-om-gevangenen-te-laten-werken-voor-callcenters>

³ Leerplan opleiding *Transport- en logistiek medewerker*, studiegebied handel, 2013



(bron: Leerplan opleiding Transpor- en logistiek medewerker, studiegebied handel, 2013)

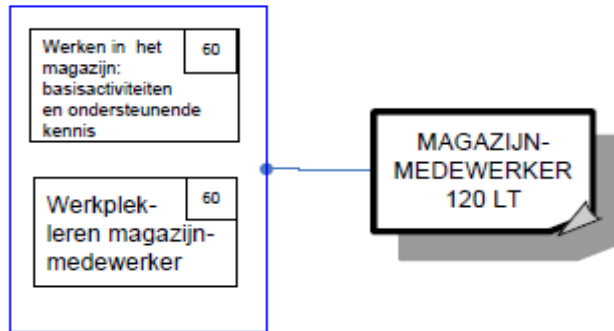
De mensen die uitstromen uit deze gespecialiseerde opleiding worden tewerkgesteld in onder meer de sectoren van lucht- en zeevervoer.

Bevindingen:

- De sectoren waar mensen na deze opleiding terecht komen zijn vaak sectoren waar een blanco strafregister moet voorgelegd worden. Wat de kansen van tewerkstelling voor de doelgroep (ex-)gedetineerden sterk verminderd. Omwille van de duur van de opleiding, het gespecialiseerde karakter, het niveau van de opleiding en de mogelijke beperkingen bij tewerkstelling is het realiseren van deze opleiding binnen een gevangeniscontext momenteel weinig zinvol.

3. De *opleiding tot magazijnmedewerker* omvat 120 lestijden waarvan 60 uur theorie en 60 werkplekieren. Het betreft met andere woorden een vrij korte en concrete opleiding. De opleiding is afgeleid van de erkende beroepskwalificatie en is ingeschaald op niveau 2 van de Vlaamse kwalificatiestructuur⁴. De opleiding Magazijn medewerker omvat in totaal 120 lestijden en wordt bekrachtigd met het certificaat magazijnmedewerker.

⁴ Leerplan opleiding Magazijnmedewerker, studiegebied handel, 2014



(leerplan opleiding Magazijnmedewerker, 2014)

De algemene doelstellingen van de opleiding staan als volgt beschreven in het leerplan (p. 7). In de deze opleiding leert de cursist specifieke werkzaamheden verrichten met betrekking tot goederenbehandeling. Hij leert kwaliteitsprocedures, hygiëne- en veiligheidsvoorschriften en leveringstermijnen naleven teneinde de ontvangst, de opslag, het voorraadbeheer, de voorbereiding van bestellingen en de verzending van goederen, producten, grondstoffen, ... te garanderen.

De cursist leert deze werkzaamheden aan zowel in de omgevingscontext als in de handelingscontext. Concreet betekent dit:

- voor de omgevingscontext dat
 - de cursist leert om tijdschema's respecteren;
 - de cursist leert omgaan met wisselende materialen die een andere behandeling vragen.
- voor de handelingscontext dat
 - de cursist leert alle producten voorzichtig behandelen;
 - dat de cursist leert met de nodige voorzichtigheid met niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling werken.

De cursist leert deze werkzaamheden uitvoeren met volgende **graad van autonomie**:

- Hij is zelfstandig in de uitvoering van een afgebakend takenpakket (het ordelijk en net houden van de werkruimte, het controleren van leveringen, het picken, het samenstellen en wegbrengen van pakketten, partijen, ..., het opmaken van lijsten);
- Hij is gebonden aan de vooropgestelde procedures, instructies van de ordervoorbereiding, standaardformulieren voor het oplijsten van beschadigde producten en van defect materiaal, milieuvoorschriften, registratie- en controleprocedures;
- Hij werkt in opdracht en onder supervisie.

De cursist leert deze werkzaamheden uitvoeren met volgende **verantwoordelijkheden**:

- Een ordelijke en nette eigen werkplek;
- Ingevulde opvolgdocumenten van orders en een ingevulde lijst van beschadigde producten en van defect materiaal;
- Het brengen van pakketten naar de verzend-, opslag- of productiezone;
- Het picken volgens de instructies van de ordervoorbereidingen en samengestelde pakketten, partijen;
- Een nauwkeurige afname en afhandeling van bestellingen;
- Het voorkomen van problemen met de veiligheid en de milieuvoorschriften;
- Goed geregistreerde en gestapelde goederen;
- In- en uitgepakte goederen.

Zowel in module werken in het magazijn: basisactiviteiten en ondersteunende kennis als in de module werkplekleren magazijnmedewerker worden volgende **leerplandoelstellingen** naar voor geschoven:

- goederen en producten ontvangen en de levering controleren;
- volgens de instructies van de ordervoorbereiding picken en de pakketten, partijen, ... samenstellen;
- pakketten naar de verzend-, opslag- of productiezone brengen;
- opvolgdocumenten van orders invullen;
- een lijst van de beschadigde producten en van defect materiaal opmaken;
- de werkzone (materieel, accessoires,...) reinigen en opruimen.

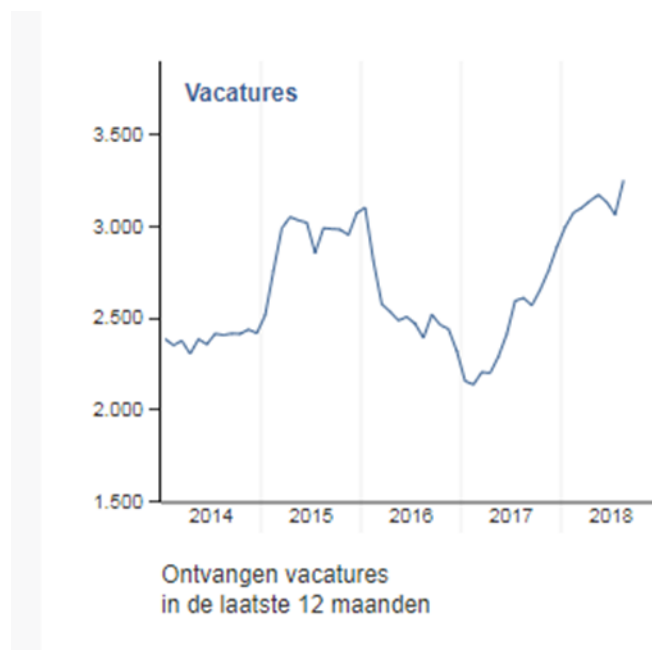
Deze leerplandoelstelling worden verder gepreciseerd in het leerplan waarbij tevens basiscompetenties aan deze doelstellingen gekoppeld worden, zie hiervoor het leerplan p. 11-12 en p.16. In de opleiding is het behalen van een attest voor het rijden met een heftruck niet voorzien.

Bevindingen:

- Gezien de realiteit van de gevangenis lijkt het aanbieden van een opleiding medewerker magazijnier een opportuniteit te zijn voor de gedetineerden en gevangenen. Het is een korte opleiding wat betekent dat deze volledig in detentie kan afgerond worden. Het leerplan wordt toegevoegd in bijlage 1.

4.5. Een opleiding medewerker magazijnier en de arbeidsmarkt

Indien we kijken naar de tewerkstellingsmogelijkheden voor dit profiel op de arbeidsmarkt, dan stellen we vast dat er nood is naar deze profielen. De spanningsindicator meet de krapte op de arbeidsmarkt, het geeft de verhouding weer tussen het aantal werkzoekenden en het aantal beschikbare vacatures. De evolutie van de spanningsindicator voor medewerker magazijnier toont aan of de arbeidsmarkt voor dit beroep de afgelopen jaren krappere werd⁵. De gegevens van de VDAB betreffende de openstaande vacatures tonen aan dat er in de periode van maart 2018 tot feb 2019 3.380 vacatures werden ontvangen voor medewerker magazijnier⁶. De laatste jaren zien we dan ook opnieuw een stijging in de vacatures voor magazijnmedewerkers in Vlaanderen. Onderstaande grafiek toont die evolutie van de afgelopen jaren⁷.



Bovenstaande toont met andere woorden aan dat dergelijke opleiding de kans op tewerkstelling verhoogt. We bevroegen tevens bij de werkveldpartners hoe zij dit inschatten. We geven die resultaten mee in onderstaande stuk omtrent de randvoorwaarden tot implementatie van dergelijke opleiding in een gevangenis.

4.6. Randvoorwaarden voor implementatie

In de bevraging van de stakeholders focussen we op de randvoorwaarden die vervuld moeten zijn voor een opleiding kan geïmplementeerd worden. We staan hierbij stil bij de zinvolheid van dergelijke

⁵ <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html?brp=TB1810>

⁶ <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html?brp=TB1810>

⁷ <https://www.vdab.be/mlb/ontwikkelingsplan/beroepenDetail/N110301-1>

opleiding, bij de screening van potentiële kandidaten, de begeleiding op de werkvloer, de evaluatie van de opleiding en het mogelijke loonverlies bij gedetineerden.

4.6.1. Zinvolheid van de opleiding

We bevroegen de respondenten over de mate waarin ze dergelijke opleiding zinvol vinden voor de doelgroep gedetineerden. Het gegeven dat de opleiding in de gevangenis kan gefinaliseerd worden wordt als positief ervaren. Opleidingen die achteraf moeten afgemaakt worden één maal mensen vrij zijn, daar hebben verschillende respondenten weinig vertrouwen in. Gedetineerden zouden daartoe minder gemotiveerd zijn. Het feit dat men met deze opleiding meteen aan de slag kan maakt het volgens verschillende respondenten waardevol. Het ontbreken van een module tot het behalen van een attest voor het besturen van een heftruck wordt als een tekort gezien.

In voorgaand punt geven we reeds aan dat er een krapte op de arbeidsmarkt bestaat bij medewerkers magazijnier. Daarenboven geven ook de respondenten van de VDAB aan dat er veel vraag is naar dergelijke profielen op de arbeidsmarkt. Cursisten die de opleiding in het opleidingscentrum van de VDAB volgden, vinden na het beëindigen van de opleiding meteen werk. De respondenten van de VDAB stellen dat er wel degelijk een krapte is op de arbeidsmarkt. Veel van de vacatures zijn echter niet altijd zichtbaar omdat er vaak via interim arbeid gewerkt wordt in deze sector.

4.6.2. De screening en een vooropleiding

Uit andere projecten werd reeds het belang aangehaald van een goede screening van potentiële kandidaten. Ook voor deze opleiding geven de respondenten aan dat screening essentieel is om geen valse verwachtingen te creëren bij gedetineerden, werkveld en opleidingsverstrekkers.

We bevroegen de stakeholders over welke vaardigheden potentiële kandidaten moeten beschikken. Hierbij kwam naar voor dat de gedetineerden moeten gescreend worden op hun kennis met betrekking tot basisvaardigheden als rekenen en schrijven. Ook het nagaan van de ervaring in dergelijke job is van belang. Gedetineerden die dergelijke job al uitvoeren in detentie of mensen die voor detentie een logistieke functie uitvoerden kunnen voorrang krijgen. Bij attitudes is het belangrijk om te peilen naar motivatie en betrouwbaarheid. Daarbij moet ook bevraagd worden of mensen wel effectief in die sector willen tewerkgesteld worden. Tenslotte is ook het fysieke aspect van belang, zijn mensen fysiek in staat om bijvoorbeeld het helpen lossen van een vrachtwagen.

De aanwezige professionals moeten betrokken worden bij de screening zo geeft men aan. Dit betreft dan de PSD, JWW en de beambten van de werkhuizen omdat zij zicht hebben op de competenties van mensen en bijvoorbeeld een correcte inschatting kunnen maken of iemand geschikt is om te functioneren in het normaal economisch circuit. Het bepalen van deze instapcriteria dient te gebeuren

in overleg met de leidinggevenden en de werkvloer van de gevangenis. De criteria moeten afgetoetst worden met een gesprek met de potentiële cursist.

Tevens moeten testen voorzien worden om de taal- en rekenvaardigheden te testen. Bij de beroepsopleiding logistiek medewerker die door de VDAB wordt aangeboden in het opleidingscentrum buiten de gevangenis, hanteert men een intake test waarbij mensen vragen krijgen met betrekking tot veiligheid, nauwkeurigheid, rekenvaardigheden, begrijpen van instructies (taalvaardigheden),... Voor het project Muren werden Deuren werden verschillende testen ontwikkeld op vlak van spelling, een test begrijpend lezen en een test wiskunde. Deze documenten zijn terug te vinden in het werkboek van dat project (p. 75-85).

De respondenten van de VDAB geven aan dat veel van de mensen die instromen in deze opleiding vaardigheden missen op vlak van rekenen, taal en computervaardigheden. Het valt te verwachten dat dit probleem zich ook zal stellen bij de doelgroep in detentie. In het opleidingscentrum van de VDAB wordt met een voortraject NT2⁸ gewerkt. Dergelijk aanbod zal ook in de gevangenis moeten georganiseerd worden, dit in samenspraak met het Centrum voor Basiseducatie. In de opleiding bouw wordt momenteel reeds een gelijkaardige aanvullende opleiding omtrent basisvaardigheden rekenen, lezen,... aangeboden.

4.6.3. De begeleiding op de werkvloer

De begeleiding van de gedetineerde op de werkvloer is erg belangrijk in het werkplekklaren, zeker voor deze doelgroep, zo stellen de respondenten. Begeleiding op vlak van vaardigheden, kennis en attitude is erg belangrijk binnen een gevangeniscontext. Uit andere projecten kwam naar voor dat de rol van beambte moeilijk verzoenbaar is met de rol van begeleider. Beambten zouden vooral bezig zijn met hun veiligheidsfunctie en met het opvolgen van deadlines bij het uitvoeren van een bepaalde opdracht in de werkhuizen.

De meningen over wie het best de gedetineerde opvolgt tijdens het werkplekklaren zijn verdeeld. Sommigen pleiten ervoor om dit volledig bij de beambte te leggen. De aanwezige expertise bij de beambten op de werkvloer wordt algemeen als erg waardevol aanzien. Zij kennen de gedetineerde door het dagelijks samen werken. Hierdoor hebben zij een goed zicht op de reeds verworven of nog afwezige competenties, attitudes en vaardigheden. De bevroagde beambten geven tevens aan dat begeleiding reeds in hun takenpakket zit. Toch geven verschillende respondenten aan dat de begeleiding beter door een externe begeleider wordt opgenomen. Dergelijke begeleiding zou immers een verzwaaring betekenen voor het werk van de beambten. Tevens zo haalt men aan zijn de beambten op de werkvloer niet opgeleid om deze taken op zich te nemen. Bovendien moet de lesgever van de

⁸ NT2 = Nederlands als tweede taal

theoretische modules ook zicht hebben op wat er zich in de praktijkmodules voor doet. De lesgever moet bij gevolg ook ingeschakeld worden bij het werkpleklernen. Ons inziens moet de expertise van de beambten gewaardeerd worden bij dergelijke projecten. Vandaaruit moet de lesgever aanwezig zijn in de werkplek en ondersteunend optreden naar de beambte en dient de opvolging in samenspraak tussen de beambte en de lesgever te gebeuren.

Aansluitend bij de begeleiding moet er oog zijn voor de evaluatie van de opleiding. Tijdens de opleiding geldt het systeem van permanente evaluatie. Dit betekent dat de prestaties en inzet van de cursist op lesdagen en werkdagen geobserveerd en geëvalueerd wordt. Hiertoe werd een evaluatiedocument ontwikkeld, dit komt aan bod in het draaiboek.

4.6.4. De materiële vereisten

De minimale materiële vereisten voor deze opleiding beschreven in het leerplan. Hierbij stelt men dat men moet beschikken over lokalen die beantwoorden aan de reglementaire eisen op het vlak van veiligheid, gezondheid, ergonomie en milieu. Daarnaast moet er ook specifiek materiaal aanwezig zijn zoals: Een toestel om goederen of producten te omwikkelen; verpakkingen met verschillende afmetingen; handscanner en PC; transpallet; paletten.

In de werkplaatsen zijn meestal al heel wat van dat materiaal aanwezig, dit moet nagegaan worden of alles aanwezig is. Indien dit niet het geval is dan vraagt dit een bijkomende investering. Daarnaast moet bekeken worden of bijvoorbeeld de aanwezige computers, die door de beambten gebruikt worden om de bestellingen en stock bij te houden, ook toegankelijk kunnen zijn voor de gedetineerden. Het werken met de PC is een vereiste voor deze opleiding, momenteel gebeurt logistiek werk dat door gedetineerden wordt verricht nog vaak op papier. Dit is echter weinig toekomstgericht waardoor het aangewezen is om dit op PC te doen.

4.6.5. Continuïteit

Tot slot staan we stil bij de mogelijkheid tot continuering na de opleiding. Het betreft een korte opleiding zonder de mogelijkheid tot het behalen van een attest voor het rijden met een heftruck. In de logistieke sector is dat echter een grote meerwaarde naar toekomstige tewerkstelling toe. In veel werkhuizen beschikt men al over een heftruck en een stapellaar, maar enkel de beambte heeft de toelating om daarmee te rijden. Momenteel wordt een opleiding tot heftruckchauffeur enkel aangeboden in de gevangenis van Ruislede. Continuïteit kan verzekerd worden door bijvoorbeeld in individuele dossiers van gedetineerden, waarbij men de reclassering concreet aan het uitwerken is, na te gaan of er een transfer naar Ruislede mogelijk is, dit met het oog op het volgen van dit attest opleiding. Een andere optie is dat er met het opleidingscentrum van de VDAB een samenwerkingsakkoord gesloten wordt waarbij gedetineerden dit attest in het opleidingscentrum

behalen. Tevens zou ervoor kunnen geopteerd worden om het theoretische luik in de gevangenis te voorzien en het praktijkgedeelte in het opleidingscentrum van de VDAB te laten opnemen.

4.6.6. Het creëren van een draagvlak en samenwerking in de gevangenis

De belangrijkste voorwaarde om dergelijke opleiding te implementeren is het creëren van een draagvlak hiervoor en een intensieve samenwerking overheen de verschillende diensten. Dergelijk initiatief vraagt ondersteuning en investering van heel wat actoren. Indien niet alle actoren de meerwaarde van die opleiding inzien dan heeft het weinig kans op slagen. Hierbij is het van belang om een stuurgroep op te richten waarin minstens de directie van de gevangenis, Cellmade, de onderwijsverstrekkers en beambten zetelen. De beambten van op de werkvloer moeten van bij de start betrokken worden bij het uitwerken van dergelijke opleiding. Een opleiding voorzien in de werkplaatsen heeft immers het meeste impact op. De beambten die concreet met de opleiding in aanmerking komen dienen extra toelichting te krijgen en moeten de kans krijgen om hun noden en bezorgdheden te uiten zodat hieraan kan tegemoet gekomen worden. Om weerstand te vermijden is het nodig om in te zetten op de begeleiding bij dit proces. Indien ook zij het voor hun job als een meerwaarde zien, dan stijgt de kans op succes. Tenslotte moeten ook de verschillende hulpverlenende actoren goed ingelicht worden bv. PSD, JWW, opleidingsverstrekkers, VDAB,... Zij zullen immers een belangrijke rol spelen in de toeleiding.

5. Kan logistieke tewerkstelling met flankerende opleiding bijdragen aan een meer arbeidsmarktgerichte re-integratie?

5.1. Inleidend

In dit luik onderzoeken we in welke mate het bestaan van knelpuntberoepen ook daadwerkelijk kansen creëert voor ex-gedetineerden, hoe de vormgeving van logistieke tewerkstelling binnen de gevangenis kan bijdragen aan de tewerkstellingsopportuniteiten in de logistiek en op welke manier de logistieke sector een rol kan/ wil opnemen in het opleidingstraject van ex-gedetineerden.

Logistieke functies staan op de lijst van knelpuntberoepen (VDAB, 2019b). Terwijl het hier ook gaat om functies op het tactisch en strategisch niveau, zijn er met name veel operationele functies in de logistieke sector, zoals magazijnmedewerker, goederenbehandelaar, lader, lossen, en sorteerder. Meer complexe functies zijn kwaliteitscontroleur, administratief logistiek medewerker, logistiek bediende, customer servicemedewerker, aankoopbediende, productieplanner, voorraadbeheerder. De respondenten van de interviews bevestigen bijna allemaal dat het bijvoorbeeld moeilijk is om chauffeurs te vinden, een job waarvan de uitstroom groter is dan de instroom. Om arbeidsintegratie

te bevorderen is een opleiding in de richting van dergelijke knelpuntberoepen wenselijk (De Clercq, 2009).

5.2. Wat zijn de tewerkstellingskansen van ex-gedetineerden in de logistieke sector en hoe kunnen die worden geoptimaliseerd?

Voor dit onderzoek werden 100 bedrijven gecontacteerd. Van de 22 bedrijven die reageerden, zegden er 9 toe om een interview te hebben. Daarmee is dit onderzoek geenszins grootschalig genoeg om representatieve resultaten te kunnen bieden, maar toch levert het een aantal interessante bevindingen omtrent opportuniteiten en drempels. Interessant aspect daarbij is dat van de 9 bedrijven, 7 ervaring hadden met het tewerkstellen van ex-gedetineerden. Enkel de 2 bedrijven met minder dan 20 werknemers hadden geen dergelijke ervaring.

In de interviews werd de invloed van verschillende factoren op de beslissing tot aanwerving onderzocht. Het gaat daarbij om 1) het detentieverleden op zich; 2) de aard van de feiten waarvoor de ex-gedetineerde veroordeeld was, 3) huidige beperkingen aan de vrijheid, zoals bijvoorbeeld een enkelband, 4) attitudes, 5) vaardigheden en ervaring en 6) ondersteunende maatregelen zoals subsidies of begeleiding.

5.2.1. Detentieverleden an sich

In principe is een detentieverleden op zich bij geen van de bedrijven een belemmering voor aanwerving. Dat is in lijn met eerdere ruimere studies, waaruit evenmin bleek dat bedrijven een algemeen beleid hadden om ex-gedetineerden niet aan te nemen (Swanson, S. J., Langfitt-Reese, S., & Bond, G. R. (2012)).

Bedrijven verwachten daarbij dat de ex-gedetineerden zelf communiceert omtrent het detentieverleden. Echter 8 van de 9 bedrijven raadt aan dit niet in de cv of motivatiebrief te doen, maar slechts in het gesprek ter sprake te brengen. Motivatie hiervoor is dat een detentieverleden wel in de weg kan staan aan een eerste selectie "op cv". Dat werd ook al bevestigd in de literatuur (Pager, D., Western, B., & Sugie, N. (2009). Het meedelen nadien werd daarentegen eerder als "eerlijkheid" wordt geïnterpreteerd en de werkgever dan ook de mens achter de gedetineerde kan zien.

Een belangrijk probleem van ex-gedetineerden bij tewerkstelling is de onwetendheid over wie op de hoogte is van het detentieverleden en welke informatie deze persoon heeft. (Ricciardelli, R., & Mooney, T. (2018)). Dat kan er ook voor zorgen dat de gedetineerde dit niet makkelijk deelt met de werkgever. Echter, slechts 1 van de bedrijven geeft aan dit detentieverleden te communiceren naar collega's. De andere respondenten geven aan dat dit een persoonlijke beslissing van de ex-gedetineerde is.

5.2.2. Aard van de feiten

Hoewel detentie op zich voor de bedrijven geen belemmering is voor tewerkstelling, zijn er 2 belangrijke uitsluitingsgronden voor de tewerkstelling van ex-gedetineerden:

- a) drugsveroordelingen en veroordelingen wegens diefstal leiden bijna standaard tot een afwijzing, dit omwille van de operationele risico's. Respondenten gaven hier bovendien aan dat een veroordeling voor één van beide strafbare feiten voor elke werkgever in de logistieke sector als een probleem en wellicht zelfs diskwalificatiegrond zal gelden. Geïnterviewden geven echter zelf aan dat deze feiten voor andere sectoren mogelijks veel minder relevant zijn.
- b) Veroordelingen wegens levensdelicten en zedendelicten leiden eveneens in de regel tot een afwijzing, dit omwille van morele redenen.

5.2.3. Actuele beperkingen aan de vrijheid

Beperking aan de vrijheid, zoals een enkelband, zijn voor de respondenten geen belemmering op voorwaarde dat dit de beweegruiimte voor de kandidaat-werknemers niet beperkt en toelaat aan te passen aan de voor de voor de functie vereiste flexibiliteit. Om die reden geven de werkgevers aan dat een functie als chauffeur bijvoorbeeld wellicht ongeschikt is voor mensen die een enkelband hebben.

5.2.4. Attitudes, vaardigheden en ervaring

De meest genoemde soft skills waar de bedrijven naar kijken zijn motivatie, enthousiasme en flexibiliteit. Flexibiliteit houdt daarbij ook het vermogen in om tijdelijk in te vallen in een andere functie dan die waarvoor de werknemer werd aangeworven. 2 van de 9 werkgevers geven ook aan dat collegialiteit een soft skill is die in rekening wordt genomen.

Wanneer wordt gevraagd naar eventuele specifieke vaardigheden voor ex-gedetineerden, geven werkgevers aan dat de ex-gedetineerde sterk in zijn schoenen moet staan en assertief moet zijn.

Een aantal vaardigheden zijn onmisbaar in logistieke functies. Ten eerste moet een logistiek medewerker kunnen tellen aangezien het belangrijk is dat er geen telfouten gebeuren wanneer er bestellingen moeten worden klaargezet. Daarnaast is ook analytisch kunnen denken wenselijk. Ten derde is zelfstandigheid van belang. Voor één bedrijf moeten werknemers in een chauffeur-functie Nederlands kunnen spreken. Uiteraard is het beheersen van meerdere talen een pluspunt. Ten laatste behoort het kunnen rijden met een heftruck of een vrachtwagen tot de vaardigheden die als nuttig worden bestempeld voor elke functie in de logistieke.

Bedrijven staan er ook voor open om ex-gedetineerden stage te laten lopen op het bedrijf. Echter dit slechts voor zover ze er van overtuigd zijn dat de ex-gedetineerde een duurzame meerwaarde kan bieden voor het bedrijf. Met andere woorden zal bij de beslissing om de ex-gedetineerde stage te laten lopen al worden meegenomen of deze persoon in aanmerking komt voor een job bij het bedrijf.

5.2.5. Subsidies en begeleiding

Slechts 1 van de respondenten geeft aan dat het bestaan van een subsidie voor hem de beslissing om ex-gedetineerden aan te werven zou beïnvloeden. De houding van de andere werkgevers is samen te vatten in deze quote van 1 van de respondenten. “T’is niet omdat hij in een minderheidsgroep zit of omdat wij daar dan een subsidie voor kunnen krijgen, da wij die mensen ook effectief gaan aanwerven. Wij gaan die aanwerven omdat da de juiste persoon voor de juiste job is. En als we daar een extraatje voor kunnen krijgen dan is dat super hè, dan is da goed meegenomen. Maar we gaan niet op basis daarvan rekruteren omdat dat volgens ons niet de goeie instelling is.” Het geven van subsidies lijkt voor de meeste werkgevers dus geen invloed te hebben op de aanwerving.

Hetzelfde geldt voor wat betreft bijzondere begeleiding *on of off the job*. Echter, de werkgevers erkennen wel dat zo een begeleiding voor de ex-gedetineerde zelf wellicht nuttig kan zijn. Immers, vermits zij de ex-gedetineerde als gewone werknemer beschouwen, zal bijzondere aandacht ook slechts gegeven worden kort na aanwerving, terwijl nadien verwacht wordt dat de werknemer functioneert met dezelfde begeleiding als een andere werknemer.

5.2.6. Analyse en aanbevelingen

De bevraging van werkgevers geeft enkele interessante bevindingen rond de werkgeversperspectieven rond het tewerkstellen van ex-gedetineerden.

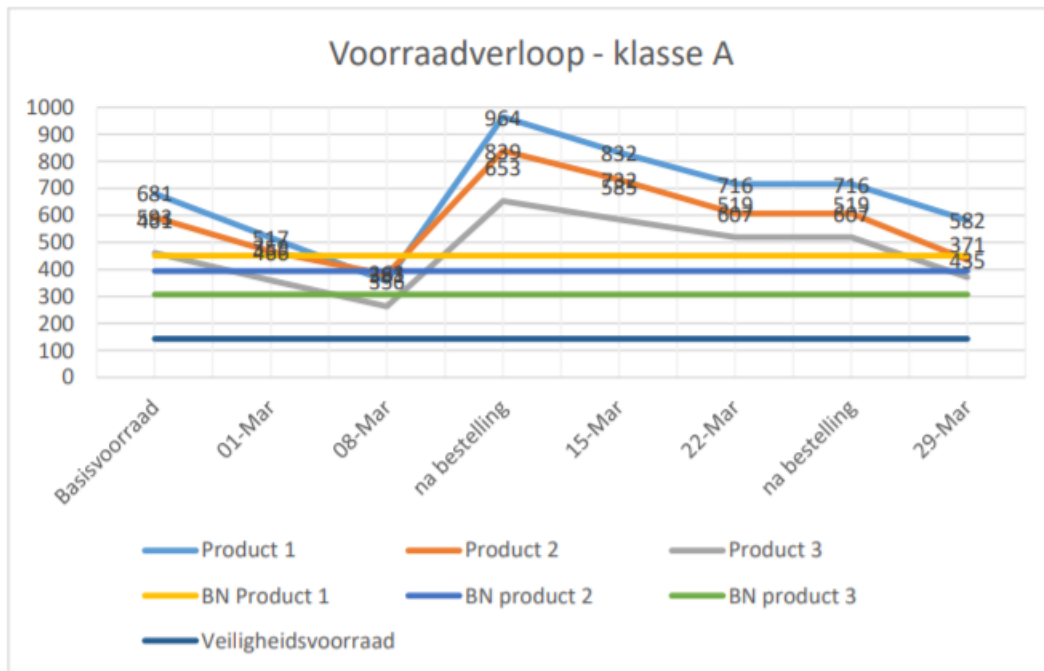
In het algemeen zijn er zeker tewerkstellingskansen voor ex-gedetineerden in de logistieke sector. Echter de aard van de criminele feiten zorgt voor een aantal mensen voor een diskwalificatie. Zeker bij druggerelateerde delicten of diefstal zorgt de vrees over mogelijke operationele risico’s voor grote terughoudendheid. Het lijkt dan ook wenselijk om bij het opzetten van een logistiek traject in de gevangenis een selectie te maken, rekening houdend met deze categorieën van straffen. Het lijkt immers moeilijk om hier een omslag te bewerkstelligen. Niet alleen zijn werkgevers algemeen aansprakelijk voor schade door werknemers, maar bijvoorbeeld in het wegvervoer is het voor de vervoerder zelfs onmogelijk aansprakelijkheid contractueel te beperken bij schade door werknemers. Een werkgever loopt hier dus een groot operationeel risico, tenzij er bijvoorbeeld specifieke verzekering zou worden verstrekt bij tewerkstelling van een ex-gedetineerde.

De diskwalificatie van daders van levensdelicten en zedendelicten legt dan weer een meer fundamentele vraag bloot, die het bestek van dit onderzoek te buiten gaat maar daarom niet minder

relevant is. Dat is of het toelaatbaar is dat werkgevers een nieuwe private straf kunnen opleggen aan mensen die hun straf hebben uitgezeten, zonder dat operationele risico's voor het bedrijf aan de basis liggen van een dergelijke beslissing.

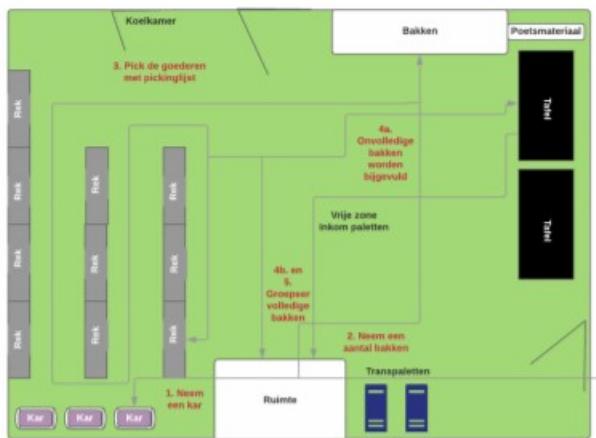
Wanneer gekeken wordt naar de vereiste vaardigheden zijn flexibiliteit, wiskundige basisvaardigheden, analytische vaardigheden en zelfstandigheid van belang. In de tewerkstelling in de gevangenis zouden deze vaardigheden dan ook al moeten worden ontwikkeld en beoordeeld. Daarbij is het belangrijk dat de huidige organisatie van de logistieke processen in de twee onderzochte cases (keuken en boekbinderij) onvoldoende ruimte bieden om deze twee vaardigheden te ontwikkelen en deze op termijn te laten beoordelen. Om dit voldoende te ontwikkelen is een grotere complexiteit van de taken wenselijk. Een dergelijke verhoging van de complexiteit van de taken voor de gedetineerden kan worden gerealiseerd door een optimalisatie van de processen, wat ook voor de gevangenis tot efficiëntiewinsten kan leiden en dit aan een beperkte kost. Dit wordt ook duidelijk in de scripties van Megane Praet en Gilles Van Gasse. De door hen voorgestelde optimalisaties laat ook toe om daar tewerkgestelde gedetineerden vertrouwd te maken met logistieke processen zoals het verwerken van bestellijsten, voorraadbeheer (zie figuur 1), orderpicken met een pick en pack parcours (zie figuur 2) en warehousegebruik volgens FIFO. Daarmee maakt het de stap naar latere logistieke tewerkstelling buiten de gevangenis veel kleiner. Vermits de meeste werkgevers enkel basisvaardigheden wiskunde verwachten, is het voor wat voorraadbeheer betreft met name van belang dat gedetineerden leren doorgeven wanneer producten het bestelniveau bereiken, zonder dat zij zelf veiligheidsniveau en bestelniveau moeten kunnen berekenen. De scriptie van Megane Praet bevat echter tools om dit te doen.

Figuur 1 Voorraadbeheer

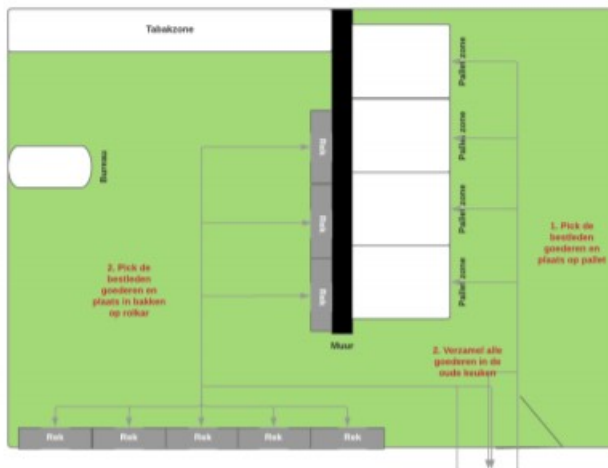


Figuur 2 Pick en pack parcours

Nieuwe grondplan "oude keuken" met pick & pack parcours



Nieuwe grondplan voedingsmagazijn met pick & oack parcours



Gewenste vaardigheden die in de gevangenis momenteel nog niet worden getraind zijn het rijden met heftruck en vrachtwagen. Voor wat betreft de vrachtwagen is dit sowieso -zeker binnen de Leuvense gevangenis onmogelijk. Voor wat betreft de heftruck is er momenteel wel een heftruck, maar laten huidige voorschriften in de werkplaatsen in principe niet toe dat gedetineerden hiermee rijden, hoewel hier ook bij de penitentiair beambten in de werkplaatsen vraag naar is. Vermits werkgevers over het algemeen bereid zijn om zelf een rol te spelen in het aanbieden van stages aan ex-gedetineerden, zouden deze lacunes echter ook op die manier kunnen worden ondervangen.

6. Draaiboek

Om de opleiding concreet te realiseren van een opleiding medewerker magazijnier in een gevangenis moeten een aantal stappen en keuzes gemaakt worden. Er zijn verschillende mogelijkheden met elk voor- en nadelen. De concrete keuzes die gemaakt worden zullen afhankelijk zijn van de instelling en de partners in de opleiding.

Stap 1: inventariseren werkplaatsen als stagepraktijk

Een eerste belangrijke stap is inventariseren waar het werkplekieren plaats kan vinden. We gaven reeds aan dat in veel werkplaatsen de job van medewerker magazijnier al bestaat en grotendeels ingevuld wordt door de zogenaamde *dienders*. De plaatsen waar er sprake is van voorraadbeheer en in- en uitgaande goederen zijn geschikt als stageplaats en bieden ook -binnen de huidige werkzaamheden- al mogelijkheden om de stageleerdoelen te bereiken. Ondanks het feit dat gevangenissen nauwelijks of geen voorraad hebben omwille van capaciteitsproblemen, betekent dit niet dat deze niet kunnen dienen als stagepraktijk. De voornaamste indicatie is dat er inkomende en uitgaande goederen zijn. Dit zijn immers acties die logistieke handelingen impliceren.

A. Kiest men voor één stageplaats waar verschillende gedetineerden stage doen, dan heeft dit het voordeel dat alle cursisten bij elkaar zitten, wat opvolging door de lesgevers en begeleiders makkelijker maakt. Ook het benodigde materiaal (bv. PC en scanner) wordt gecentraliseerd. De cursisten vormen tevens een duidelijke groep wat het groepsgevoel kan versterken. Omwille van het feit dat een opleiding voldoende cursisten nodig heeft, vaak zijn dat er 10, kan dit een moeilijkheid zijn in sommige gevangenissen.

B. Indien men kiest voor verschillende plaatsen bv. twee ateliers, de keuken, de schrijnwerkerij,... kan men meer gedetineerden de ervaring van het werkplekieren laten doen en komt het tegemoet aan de verwachting om het werk dat reeds gebeurt te valideren. Het nadeel dat de opvolging van de cursisten meer afstemming vraagt. De lesgever of begeleider moet mensen op verschillende werkplekken opvolgen en meerdere beambten zijn betrokken waardoor moet ingezet worden op het draagvlak. Daarnaast moet ook het materiaal op de verschillende plaatsen aanwezig zijn, wat een bijkomende investering kan vragen. Toch biedt deze constructie mogelijkheden aangezien veel activiteiten binnen het leerplan immers weinig specifiek logistiek zijn waardoor ze kunnen opgenomen worden door een grotere groep werkenden.

Tenslotte moeten in deze stap ook de materiële vereisten bekeken worden: Wat is er al aanwezig? Waarin moet geïnvesteerd worden? Wie kan deze kosten dragen? Deze vragen moeten beantwoord worden in deze eerste fase.

Stap 2: samenwerkingsverband opzetten

Het creëren van dergelijke opleiding vraagt samenwerking tussen verschillende partners. Bij de opleidingsverstrekker moet nagegaan worden onder welke voorwaarden zijn deze opleiding kunnen geven: hoeveel cursisten zijn nodig, hebben ze de expertise, hoe kan de lesgever ingeschakeld worden (1 of meerdere dagen per week),... We focusten op de CVO's voor deze opleiding, desalniettemin zijn er ook andere actoren die deze opleiding aanbieden (bv. Syntra). Tevens is het van belang om de VDAB te contacteren omdat de samenwerking met de opleiding medewerker magazijnier die zijn aanbieden aangewezen is. De expertise omtrent bijvoorbeeld screening en inhoud van de cursus is inspirerend maar tevens moet bekeken worden of er geen intensievere samenwerking kan zijn. Bijvoorbeeld waarbij nog een aantal praktijktesten in het opleidingscentrum van de VDAB gebeuren (bv. heftruckchauffeur). Daarnaast moet ook de dienst Cellmade betrokken worden bij deze opleiding, zij hebben een goed zicht op wat er in de werkplaatsen gebeurt, de opdrachtgevers en werken nauw samen met de beambten, wat hen een belangrijke actor maakt.

Stap 3: implementatie leerdoelen met werkplekken.

In onderstaande doen we een implementatievoorstel voor deze opleiding wat betreft het werkplekieren in de gevangeniscontext. In het leerplan worden de leerplandoelstellingen voor het werkplekieren erg concreet omschreven. Om deze taken onderdeel te laten uitmaken van het werkplekieren in de gevangenis moet een beleidskeuze worden gemaakt waarbij de verantwoordelijkheid voor deze taken ofwel wordt verschoven naar de gedetineerde, ofwel parallel, als oefenkans, wordt uitgevoerd door de gedetineerde naast het 'echte' werk dat de beambte doet. Dit kan bijvoorbeeld gaan om contacten met de buitenwereld bijvoorbeeld omtrent bestellingen.

In onderstaande tabel met doelstellingen uit het leerplan werd in het groen gemarkeerd welke taken momenteel reeds door sommige gedetineerden opgenomen worden. Daarnaast zijn er een aantal vereiste stagecomponenten waarvan de verantwoordelijkheid nu bij de PB ligt, maar die ook onderdeel uitmaken van de operationele taken binnen de gevangenisarbeid. De stukken die oranje werden gemarkeerd in onderstaande lijst geven dit aan. Dit kan parallel naast het werk van de beambte worden opgenomen als oefenkans voor de gedetineerde. De met rood gemarkeerde itemsvragen meer aanpassingen en zijn slechts mogelijk in de gevangeniscontext indien een verregaande beleidswijziging plaatsvindt. Deze items betekenen immers ook contact met de buitenwereld bv. via PC. Dit kan momenteel niet wat impliceert dat de beambte dit steeds dient op te nemen. Deze taken kunnen echter wel parallel opgenomen worden als oefening binnen de trainingscontext. Daarbij wordt dan rekening gehouden met de beperkingen van het gebruik van ICT in detentie alsook de beperkingen aan externe communicatie.

Voor het grootste deel van de stageactiviteiten stelt zich geen probleem en kunnen verschillende stageactiviteiten worden uitgevoerd. Het gaat daarbij om bijvoorbeeld in- en uitpakken, inspecteren op defecten, veiligheidsvoorschriften nalezen, een lijst van beschadigde producten en defect materiaal opmaken, werkzones reinigen en opruimen en ergonomie. Deze taken zijn erg algemeen waardoor ze door een grotere groep werkenden kunnen opgenomen worden. De ervaring die reeds aanwezig is omtrent het competentiegericht werken in de gevangenis kan hier een meerwaarde zijn om deze taken op die manier in te schuiven in deze opleiding. De meer specifiek logistieke taken vragen een grotere aanpassing.

Tabel 1 Leerplandoelstellingen werkpleklers magazijnmedewerker en implementeerbaarheid in detentiecontext

8.4 LEERPLANDOELSTELLINGEN EN SPECIFIEKE PEDAGOGISCH-DIDACTISCHE WENKEN

<p style="text-align: center;">Leerplandoelstellingen</p> <p>met inbegrip van basiscompetenties (BC), eigen doelen (ED) en <i>uitbreidingsdoelstellingen (U)</i> (steeds cursief)</p> <p>De cursisten kunnen</p>	<p style="text-align: center;">BC ED U</p>	<p style="text-align: center;">Specifieke pedagogisch-didactische wenken</p>
<p>goederen en producten ontvangen en de levering controleren rekening houdend met</p> <ul style="list-style-type: none"> • de voorschriften en procedures die van toepassing zijn voor de ontvangst en controle van goederen <p>en correct gebruik makend van</p> <ul style="list-style-type: none"> • leestoestellen voor codes (scanner, flasher,...) • niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje,...) <p>met toepassing van</p> <ul style="list-style-type: none"> • een correcte lezing van locatiecodes, verpakkings- en goederencodes en -symbolen • ergonomische hef- en tiltechnieken • veiligheidsregels <p>en daarbij</p> <ul style="list-style-type: none"> • inkomende goederen uitpakken 	<p style="text-align: center;">BC Id 18111</p>	<p>Benut maximaal de op de werkplek voorhanden zijnde goederen en producten.</p> <p>Voorschriften en procedures voor de ontvangst en controle van goederen, voor de voorbereiding van bestellingen, zijn bedrijfsgebonden. Je kan deze module benutten om de cursist vertrouwd te maken met het specifieke systeem van de desbetreffende werkplek.</p>
<p>volgens de instructies van de ordervoorbereiding picken en de pakketten, partijen, ... samenstellen rekening houdend met</p> <ul style="list-style-type: none"> • de voorschriften en procedures die van toepassing zijn voor de voorbereiding van bestellingen <p>en correct gebruik makend van</p> <ul style="list-style-type: none"> • leestoestellen voor codes (scanner, flasher,...) • niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje,...) <p>met toepassing van</p> <ul style="list-style-type: none"> • een correcte lezing van locatiecodes, verpakkings- en goederencodes en -symbolen • ergonomische hef- en tiltechnieken • veiligheidsregels 	<p style="text-align: center;">Id 6584</p>	
<p style="text-align: center;">Leerplandoelstellingen</p> <p>met inbegrip van basiscompetenties (BC), eigen doelen (ED) en <i>uitbreidingsdoelstellingen (U)</i> (steeds cursief)</p> <p>De cursisten kunnen</p>	<p style="text-align: center;">BC ED U</p>	<p style="text-align: center;">Specifieke pedagogisch-didactische wenken</p>
<p>pakketten naar de verzend-, opslag- of productiezone brengen rekening houdend met</p> <ul style="list-style-type: none"> • de van toepassing zijnde voorschriften en procedures <p>gebruik makend van</p> <ul style="list-style-type: none"> • niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje, ...) <p>met toepassing van</p> <ul style="list-style-type: none"> • een correcte lezing van locatiecodes van pakketten of samengestelde goederen • veiligheidsregels • ergonomische hef- en tiltechnieken • een correcte inschatting van de last (gewicht, volume, zwaartepunt, ...) <p>en waarbij zij</p> <ul style="list-style-type: none"> • uitgaande goederen inpakken • de goederen stapelen om ze verzendklaar te maken, met toepassing van <ul style="list-style-type: none"> - veiligheidsregels - stapelmethodes - ergonomische hef- en tiltechnieken 	<p style="text-align: center;">Id 24056</p>	<p>De inschatting van de last is zowel van belang voor het in- en uitpakken van goederen en pakketten als voor het transporteren ervan. De methodiek van het werkpleklers leent er zich bij uitstek toe om ergonomische principes in de praktijk te brengen.</p>
<p>opvolgdocumenten van orders invullen waarbij zij</p> <ul style="list-style-type: none"> • gegevens correct lezen en registreren • de ontvangen goederen correct registreren • correct informatie uitwisselen met interne en externe diensten <p>gebruik makend van</p> <ul style="list-style-type: none"> • basisvaardigheden ICT 	<p style="text-align: center;">Id 17301</p>	<p>Basisvaardigheden ICT in relatie tot de omgeving en de taken van een magazijnmedewerker: data raadplegen en ingeven in een bedrijfsspecifiek informatiesysteem.</p>
<p>een lijst van de beschadigde producten en van defect materiaal opmaken waarbij zij</p> <ul style="list-style-type: none"> • gegevens correct lezen en registreren • de ontvangen goederen correct registreren • correct informatie uitwisselen met interne en externe diensten <p>gebruik makend van</p> <ul style="list-style-type: none"> • basisvaardigheden ICT 	<p style="text-align: center;">Id 17301</p>	
<p style="text-align: center;">Leerplandoelstellingen</p> <p>met inbegrip van basiscompetenties (BC), eigen doelen (ED) en <i>uitbreidingsdoelstellingen (U)</i> (steeds cursief)</p> <p>De cursisten kunnen</p>	<p style="text-align: center;">BC ED U</p>	<p style="text-align: center;">Specifieke pedagogisch-didactische wenken</p>
<p>de werkzone (materieel, accessoires,...) reinigen en opruimen met toepassing van</p> <ul style="list-style-type: none"> • de regels en procedures om de werkplek schoon te houden <p>en waarbij zij</p> <ul style="list-style-type: none"> • afval volgens de richtlijnen sorteren • de netheid van materieel nagaan 	<p style="text-align: center;">Id 16281</p>	

Stap 4: concreet lessenrooster

In deze fase van de voorbereiding moeten keuzes doorgehakt worden met betrekking tot de duur van de opleiding. Uit het leerplan komt duidelijk naar voor dat de opleiding bestaat uit 60 lestijden werkplekleren en 60 lestijden theoretische kennis. Uit de bevindingen van eerdere projecten blijkt dat de motivatie om een opleiding te volgen vaak in concurrentie staat met het werken in de gevangenis. Dit ten gevolge van de lage opleidingsvergoeding die men krijgt. Daarom is het aangewezen om na te denken over het al dan niet spreiden van de opleiding in de tijd.

A. Indien men ervoor kiest dat de opleiding wordt gegeven aan één stuk door, betekent dit dat de cursus slechts een aantal weken duurt (4à5) en dat theorie en praktijk meteen na elkaar worden gegeven. De lesgever moet in dit geval slechts een aantal weken beschikbaar zijn voor het geven van de cursus. Wat de praktijklessen betreft kan dit echter wel een moeilijkheid opleveren omwille van de korte tijd. In 2 à 3 weken moet de stage dan doorlopen worden. Cursisten moeten in dat tijdsbestek kunnen aantonen dat ze de doelstellingen halen. Onverwachte zaken zoals werktekort, sluiting van de werkplaatsen, e.d. kan dit in gevaar brengen.

B. De opleiding kan tevens verspreid worden over een volledig of gedeeltelijk schooljaar. Hier kiest men er dan voor om cursisten slechts 1 dag theoretische opleiding te laten volgen per week of in twee weken tijd. De resterende tijd wordt gezien als stage, waarvan ook 1 dag officieel erkend wordt als stage, op die dag moet de lesgever aanwezig zijn om de beambte en cursist te ondersteunen en bij te sturen. Dit komt dit tegemoet aan het risico op een te groot verlies van inkomen van gedetineerden en de een bevinding dat werkplaatsen hoofdzakelijk gericht zijn op het feit dat het werk moet gedaan zijn. Op deze wijze probeert men de gedetineerde zo weinig mogelijk weg te trekken uit zijn concrete job, zo minimaal mogelijk gehouden waardoor de effecten op de werkvloer eerder miniem blijven. Concreet betekent dit dat er voor 60 lestijden, uitgaande van lesdagen van 6 uur per dag, 20 lesdagen dienen ingebouwd te worden. De opleiding wordt op deze manier gespreid in de tijd en er is meer mogelijkheid om zich op het praktijkgedeelte verder te ontwikkelen. Dit biedt immers een oplossing aan het beperkt aantal uren dat de logistieke taken innemen in bijvoorbeeld de ateliers in de gevangenis. Vaak is dit geen voltijdse taak maar iets wat slechts één uur werk inhoudt. Door de opleiding te spreiden in de tijd, worden meer leeransen gecreëerd.

Stap 5: ondersteunende documenten en procedures ontwikkelen

Voor men van start kan gaan moet er nagedacht worden over heel concrete procedures die gehanteerd zullen worden. Men heeft bijvoorbeeld een lijst nodig van criteria op basis waarvan men

mensen zal selecteren voor deze opleiding. Tevens moet vooraf duidelijk zijn hoe er zal geëvalueerd worden en door wie dit wordt opgenomen.

A. Bepalen van objectieve instapcriteria cursisten.

Het bepalen van deze instapcriteria dient te gebeuren in overleg met de leidinggevenden en de werkvloer van de gevangenis. De voornaamste instap-criteria voor de cursisten medewerker magazijnier zijn:

- Arbeidsgeschikt: de kandidaat moet fysiek en geestelijk geschikt zijn voor deze opleiding.
- Basiskennis Nederlands en wiskunde (screening)
- Zijn een meerwaarde: Werkervaring als diender in de gevangenis, werkervaring voor detentie in de logistieke sector of motivatie om bij vrijlating in die sector aan de slag te gaan.
- Akkoord directie en personeel
- Positief advies PSD
- Einddatum van de opleiding moet vallen binnen de effectieve detentieperiode.

Deze criteria worden afgetoetst met een gesprek waarbij gepeild wordt naar de motivatie van de potentiële cursist, de opleiding die de cursist al genoot (diploma), al opleidingen gevolgd in de gevangenis, werkervaring voor detentie en tijdens detentie, het bevragen van vaardigheden of werkpunten,... Tevens worden twee testen voorzien om de taal- en rekenvaardigheden te testen. De test voor taalvaardigheden kan inspiratie vinden in het werkboek van Muren worden Deuren. In dat werkboek vind je een test spelling, een test begrijpend lezen en een test wiskunde (p. 75-85). Het spreekt voor zich dat hier ook kan samengewerkt worden met het Centrum voor Basiseducatie en de VDAB. Beide actoren hebben ervaring in het ontwikkelen en afnemen van dergelijke testen. De opleidingsverstrekker staat samen met onderwijscoördinator in voor deze fase.

B. Evaluatie

Tijdens de opleiding geldt het systeem van permanente evaluatie. Dit betekent dat de prestaties en inzet van de cursist op lesdagen door de lesgever worden geobserveerd en geëvalueerd. Op de werkdagen wordt de cursus opgevolgd door de lesgever en de beambte op de werkvloer. Het slagen voor de opleiding is gebaseerd op de permanente evaluatie. Er wordt een officieel certificaat voor de opleiding medewerker magazijnier uitgereikt indien de cursist voor alle modules van de opleiding positief wordt geëvalueerd en men voldoende aanwezig was.

De permanente evaluatie behelst niet enkel de technische vaardigheden zoals omschreven in het leerplan. Ze vragen echter ook een aantal sleutelvaardigheden die een cursist moet tonen tijdens het

werkplekieren. Deze worden geobserveerd tijdens het concrete werkplekieren en worden besproken bij tussentijdse evaluatie momenten. Deze lijst is geïnspireerd op de sleutelcompetenties die werden opgesteld in het kader van het project Muren worden Deuren.

<p>Nauwkeurigheid er op gericht zijn om binnen de voorgeschreven tijd een taak nauwkeurig te voltooien.</p>	<p>Controleert spontaan eigen werk; Maakt weinig fouten; Neemt verantwoordelijkheid op dat het eindresultaat goed is; Werkt betrouwbaar.</p>
<p>Zin voor orde arbeidsattitude</p>	<p>Werkt ordelijk en netjes; Heeft nette werkpost.</p>
<p>Doorzettingsvermogen/omgaan met stress In staat zijn om, ondanks moeilijkheden, op een doel gericht te blijven. In staat zijn te leven met een aanvaardbare werkdruk, ook in moeilijke arbeidsomstandigheden (bv aard van het werk, werkomgeving, tegenslagen, kritiek)</p>	<p>Geraakt niet ontmoedigd door moeilijke opdrachten, tegenslagen, onverwachte problemen; Doorwerken tot de taak af is blijft functioneren onder verhoogde werkdruk; Laat zich niet ontmoedigen/afleiden door anderen; Geeft gemotiveerde indruk.</p>
<p>Flexibiliteit in staat zijn om zich aan te passen aan wijzigende omstandigheden o.a. middelen, doelen, mensen, procedures.</p>	<p>Kan vlot bijspringen/ingezet worden op andere posten; Past zich vlot aan bij veranderende instructies.</p>
<p>Initiatief nemen arbeidsattitude</p>	<p>Vraagt of zoekt bijkomende taken als hij klaar is, springt spontaan bij waar hulp nodig is/ kan zelfstandig werken/ doet voorstellen om het werk te verbeteren/ zoekt oplossingen voor problemen.</p>
<p>Motivatie arbeidsattitude</p>	<p>Gaat na instructie/uitleg zonder aarzelen aan de slag; Leert graag bij.</p>
<p>Samenwerken In staat zijn om gemeenschappelijk aan eenzelfde taak te werken</p>	<p>Kan goed samenwerken; Stemt eigen taak af op die van anderen; Werkt mee aan goede werksfeer.</p>
<p>Omgang arbeidsattitude</p>	<p>Spreekt anderen aan op een aanvaardbare/beleefde/ rustige manier (mening zeggen, vragen stellen, opmerkingen formuleren); Kan omgaan met kritiek.</p>
<p>Voorkomen, uiterlijk arbeidsattitude</p>	<p>Geeft verzorgde indruk / Start de werkdag met propere kledij.</p>

Stap 6: informatie verstrekken

Deze stap behelst twee luiken: informatie naar het personeel en informatie naar mogelijke cursisten. Eerst moet het personeel goed ingelicht worden. Dit is belangrijk om draagvlak te creëren in de gevangenis. Verschillende mogelijkheden zijn hier voor handen. Ten eerste is het belangrijk dat de beambten die concreet met de opleiding in aanmerking komen extra toelichting krijgen en de kans krijgen om hun noden en bezorgdheden te uiten zodat hieraan kan tegemoet gekomen worden. Tevens moeten de verschillende hulpverlenende actoren goed ingelicht worden bv. PSD, JWW, opleidingsverstrekkers, VDAB,... Zij zullen immers een belangrijke rol spelen in de toeleiding. Tenslotte is het belangrijk om alle concrete info via een nota naar de directie te verspreiden.

Een twee luik bij het verstrekken van de informatie richt zich op de gedetineerden. Er kunnen flyers verspreid worden op de vleugel, het organiseren van een algemene inhoudelijke informatiesessie voor geïnteresseerde gedetineerden is aangewezen. Hierbij wordt een concreet beeld van de opleiding gegeven: het tijdsplan, de inhoud, evaluatie, waarde diploma, ... Daarnaast komt in de infosessie de voorafgaande screening en mogelijke bijkomende ondersteuning tijdens de opleiding aan bod. Indien de deelnemer na de infosessie nog steeds geïnteresseerd is in het volgen van de opleiding, kan de persoon doorstromen naar de screening.

7. Algemeen besluit

De voornaamste insteek van dit project was om na te gaan hoe het werk dat momenteel gebeurt in de gevangenissen kan gevalideerd worden. Er zijn reeds heel wat waardevolle initiatieven waar men dit probeert te doen. Tot op heden werd echter de mogelijkheid tot het implementeren van een logistieke opleiding niet geanalyseerd.

Uit onze analyse blijkt dat gevangenisarbeid zoals het nu verricht wordt enkel tegemoet komt aan een aantal basisbehoeften van mensen in detentie. Het heeft echter wel het potentieel om meer welzijn bevorderend te zijn. Uit de interviews met gedetineerden blijkt dat de link met de buitenwereld, de samenleving hierin belangrijk is. Dit kan door feedback of uitwisseling te hebben met de externe leverancier of door onrechtstreeks contact. Bijvoorbeeld door producten te maken die gebruikt worden in de buitenwereld of die rechtstreeks naar de klant gaan. Op die manier geeft gevangenisarbeid mensen het gevoel van nog deel uit te maken van de maatschappij. Tevens is het van belang om zichzelf te kunnen ontplooien. Indien er een leercapaciteit in het werk zit, dan wordt dit als positiever ervaren.

De bevraging van werkgevers in de logistieke sector toont aan dat er een grote vraag is naar getrainde werknemers in de logistieke sector en dat er geen specifieke weerstand bestaat tegen aanwerving van

ex-gedetineerden. Bijgevolg kan een logistieke tewerkstelling, gekoppeld aan opleiding ook de arbeidsmarktintegratie bevorderen. Wel is er een weerstand tegen de aanwerving van specifieke categorieën ex-gedetineerden omwille van gepercipieerde operationele risico's verbonden aan de feiten waarvoor de veroordeling werd opgelopen (bv. Diefstal of drugsdelicten), dan wel omwille van morele redenen (levensdelicten en zedendelicten).

Uit de analyse omtrent de opleidingen blijkt dat een opleiding tot medewerker magazijnier zeker potentieel heeft in de gevangenissen. Heel wat taken die nu reeds door de zogenaamde dienders verricht worden zijn het werk van een magazijnier. Dit opwaarderen door er een opleiding aan te koppelen is een meerwaarde naar de toekomst tot voor de gedetineerde. Tevens biedt het de opportuniteit om de huidige manier van werken in de gevangenissen op logistiek vlak te optimaliseren. Daarin zit ongetwijfeld de winst voor de gevangenis en de beambten. De randvoorwaarden die hierbij van belang zijn richten zich op het screenen van de kandidaten, de begeleiding op de werkvloer en betrokkenheid en ondersteuning van alle professionele actoren binnen de gevangenis.

Tenslotte toont het draaiboek dat ontwikkeld werd de stappen die moeten genomen worden om dergelijke opleiding te organiseren in de gevangenis. Elke stap impliceert het maken van een keuze, deze is afhankelijk van de specifieke situatie in de lokale gevangenis en bij de partners. Met dit project legden we de aandacht op een logistieke opleiding binnen werkplekcleren in de gevangenis. De resultaten tonen aan dat hier zeker potentieel voor is, maar elk nieuw initiatief brengt een zeker veranderingsproces met zich mee, wat niet steeds evident is in een gevangeniscontext. Toch willen we het potentieel van deze opleiding benadrukken als een manier om het werk in de gevangenis te valideren. Bovendien blijkt dat hoewel enerzijds de opleiding een groot potentieel heeft voor grondige innovatie in de gevangenisarbeid, anderzijds de huidige gevangenisarbeid toelaat om reeds heel wat van de leerdoelen uit het werkplekcleren te bereiken. Ook zonder een hervorming van de gevangenisarbeid, biedt de implementatie van deze opleiding dan ook mogelijkheden aan gedetineerden om de door hen verworven competenties te valideren en meer zin te geven aan hun detentie en de arbeid in detentie.

Bijlage 1: Leerplan magazijnmedewerker



Leerplan

OPLEIDING

Magazijnmedewerker

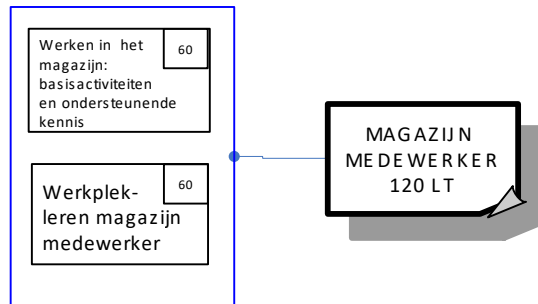
Modulair

Studiegebied

HANDEL

Goedkeuringscode: 2014/1067/6//D Indieningsdatum: 31 mei 2014

MODULAIR TRAJECT



Leerplan Magazijnmedewerker 31 mei 2014 1



MODULES

Naam	Code	Lestijden
Werken in het magazijn: basisactiviteiten en ondersteunende kennis	M HA 090	60
Werkplekieren magazijnmedewerker	M HA 091	60

INHOUDSTAFEL

1	Inleiding	4
2	Beginsituatie	5
3	Algemene doelstellingen van de opleiding.....	6
4	Minimale materiële vereisten	7
5	Algemene pedagogisch-didactische wenken	8
6	Evaluatie van de cursisten	9
7	Module: Werken in het magazijn: basisactiviteiten en ondersteunende kennis (M HA 090-60 lestijden)	11
8	Module: Werkplekleren magazijnmedewerker (M HA 091 – 60 lestijden)	13
9	Bibliografie	20

1 INLEIDING

1.1 RELATIE TOT HET OPLEIDINGSPROFIEL

De opleiding **Magazijnmedewerker** hoort thuis in het studiegebied HANDEL van het secundair volwassenenonderwijs en is modulair opgebouwd. Dit leerplan is gebaseerd op het gelijknamige opleidingsprofiel (goedkeuringsdatum BVR 6/09/2013 – B.S. 8/10/2013).

De opleiding is afgeleid van de [erkende beroepskwalificatie Magazijnmedewerker](#) m/v (2012). De beroepskwalificatie is ingeschaald op niveau 2 van de Vlaamse kwalificatiestructuur.

De opleiding **Magazijnmedewerker** omvat in totaal 120 lestijden en wordt bekrachtigd met het certificaat MAGAZIJNMEDEWERKER.

In het opleidingsprofiel werden per module basiscompetenties en ondersteunende kennis vastgelegd. In dit leerplan worden de basiscompetenties uit het opleidingsprofiel geoperationaliseerd in leerplandoelstellingen. Voor elke leerplandoelstelling wordt een koppeling gemaakt met die ondersteunende kenniselementen die voor het realiseren van de desbetreffende leerplandoelstelling relevant of noodzakelijk zijn. In de formulering van de leerplandoelstellingen worden basiscompetenties en ondersteunende kennis geïntegreerd.

Attitudes worden niet afzonderlijk als dusdanig benoemd, noch in het opleidingsprofiel noch in de beroepskwalificatie waarvan het opleidingsprofiel is afgeleid. Dit leerplan gaat er van uit dat de door het beroepsveld gewenste attitudes waar nodig mee in rekening zijn genomen in de formulering van de (basis)competenties¹ en/of in de descriptorelementen context, autonomie, verantwoordelijkheid. De attitudes zijn in dit leerplan bijgevolg meegenomen in de formulering van de leerplandoelen en/of in de algemene doelstellingen van de opleiding.

Deze werkwijze heeft tot doel de opleiding op een competentiegerichte manier te benaderen, waarbij de focus ligt op het aanleren van competenties als zijnde een **geïntegreerd geheel van vaardigheden, kennis en attitudes**.

1.2 TOTSTANDKOMING VAN HET LEERPLAN

Dit leerplan kwam tot stand met medewerking van:

CVO Roeselare

CVO VIVO, Kortrijk

SFTL (Sociaal Fonds voor Transport en Logistiek, Brussel)

De coördinatie gebeurde netoverschrijdend door leden van de Projectgroep Curriculum.

¹ Het decreet volwassenenonderwijs hanteert voor de opleidingsprofielen de term

“basiscompetenties”: doelen, afgeleid uit een referentiekader, met betrekking tot de kennis, vaardigheden en attitudes waarover een cursist beschikt om zich persoonlijk te ontwikkelen of maatschappelijk te functioneren of vervolgonderwijs aan te vatten of als beginnend beroepsbeoefenaar te kunnen fungeren (decreet volwassenenonderwijs, art. 2, 2°). Het decreet betreffende de Vlaamse kwalificatiestructuur hanteert voor de beroepskwalificaties de term

“competenties”: de bekwaamheid om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen geïntegreerd aan te wenden voor maatschappelijke activiteiten (decreet Vlaamse kwalificatiestructuur, art. 2, 6°).

2 BEGINSITUATIE

Er zijn geen bijkomende instapvoorwaarden bovenop de algemeen geldende instapvoorwaarden van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

3 ALGEMENE DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

In deze opleiding leert de cursist specifieke werkzaamheden verrichten met betrekking tot goederenbehandeling. Hij leert kwaliteitsprocedures, hygiëne- en veiligheidsvoorschriften en leveringstermijnen naleven teneinde de ontvangst, de opslag, het voorraadbeheer, de voorbereiding van bestellingen en de verzending van goederen, producten, grondstoffen, ... te garanderen.

De cursist leert deze werkzaamheden aan in volgende **context**:

- Omgevingscontext:
 - de cursist leert tijdsschema's respecteren;
 - de cursist leert omgaan met wisselende materialen die een andere behandeling vragen.
- Handelingscontext:
 - de cursist leert alle producten voorzichtig behandelen;
 - de cursist leert met de nodige voorzichtigheid met niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling werken.

De cursist leert deze werkzaamheden uitvoeren met volgende **graad van autonomie**:

- hij is zelfstandig in de uitvoering van een afgebakend takenpakket (het ordelijk en net houden van de werkruimte, het controleren van leveringen, het picken, het samenstellen en wegbrengen van pakketten, partijen, ..., het opmaken van lijsten);
- hij is gebonden aan de vooropgestelde procedures, instructies van de ordervoorbereiding, standaardformulieren voor het oplijsten van beschadigde producten en van defect materiaal, milieuvoorschriften, registratie- en controleprocedures; ➤ hij werkt in opdracht en onder supervisie.

De cursist leert deze werkzaamheden uitvoeren met volgende **verantwoordelijkheden**:

- een ordelijke en nette eigen werkplek;
- ingevulde opvolgdocumenten van orders en een ingevulde lijst van beschadigde producten en van defect materiaal;
- het brengen van pakketten naar de verzend-, opslag- of productiezone;
- het picken volgens de instructies van de ordervoorbereidingen en samengestelde pakketten, partijen;
- een nauwkeurige afname en afhandeling van bestellingen;
- het voorkomen van problemen met de veiligheid en de milieuvoorschriften; ➤ goed geregistreerde en gestapelde goederen; ➤ in- en uitgepakte goederen.

4 MINIMALE MATERIËLE VEREISTEN

Voor deze opleiding dient men te beschikken over lokalen die beantwoorden aan de reglementaire eisen op het vlak van veiligheid, gezondheid, ergonomie en milieu, alsook over:

- een toestel om goederen of producten te omwikkelen;
- verpakkingen met verschillende afmetingen;
- handscanner en PC; □ transpallet; □ palletten.

Dit leerplan beoogt een uitgesproken competentiegerichte benadering van de opleiding, waarbij de focus ligt op het aanleren van competenties als zijnde een **geïntegreerd geheel van vaardigheden, kennis en attitudes**.¹

Bepaalde aspecten van de opleiding zijn **bedrijfsgebonden**. Procedures en voorschriften voor de ontvangst van goederen, voor de controle van leveringen, voor het voorbereiden van bestellingen, enz. variëren van bedrijf tot bedrijf. Het is dus belangrijk niet te focussen op één specifiek systeem. Integreer **bedrijfsbezoeken** om cursisten een beeld te geven van verschillende magazijnsystemen (kleine vs. grote bedrijven, distributiecentrum van een warenhuisketen, etc...)

Probeer de opleiding zo op te bouwen dat je de **logische flow** van een bedrijfscontext weergeeft: goederen komen binnen (inbound), er gebeurt iets mee (goederenbehandeling), goederen gaan weer buiten (outbound).

Het is aangewezen de **twee modules gezamenlijk** aan te bieden. Een artificiële opsplitsing is niet wenselijk. Hou er wel rekening mee dat volgens de regelgeving elke module (afzonderlijk) moet worden geëvalueerd.

Leer de cursisten doorheen alle aspecten van de opleiding ook **probleemoplossend handelen**. In de praktijk zullen zij regelmatig worden geconfronteerd met uitzonderlijke situaties. Het is belangrijk dat zij tijdens de opleiding de reflex verwerven om de in dat geval geldende procedures toe te passen. Je kan dit probleemoplossend handelen aanbrengen en nastreven door bijv. concrete cases als voorbeeld te gebruiken.

¹ I.v.m. attitudes: zie ook de bemerking op blz. 4 onder 1.1.

6 EVALUATIE VAN DE CURSISTEN

Het leerplan voorziet niet in concrete opdrachten. Opgaven moeten opgesteld worden in functie van de te bereiken doelstellingen, de beschikbare tijd en het voorhanden zijnde materiaal en materieel.

In dit leerplan staat onder elke leerplandoelstelling een opsomming van criteria die noodzakelijk zijn om de desbetreffende leerplandoelstelling te bereiken.

Elke doelstelling van het leerplan moet ten minste één keer geëvalueerd worden. Als alle cursisten alle opgaven uitgevoerd hebben en alle criteria geëvalueerd werden, is het duidelijk of de doelstellingen bereikt werden.

Binnen de doe-activiteiten zijn een aantal factoren te onderscheiden:

- cognitieve factoren: bijv. inzicht, argumentatie, ideeën, technische kennis;
- psycho-motorische vaardigheden: bijv. juiste weergave van verhoudingen, gebruik van materialen, oog-handcoördinatie, evenwicht;
- werkmethode en attitudes: bijv. werken binnen vooropgestelde limieten, thema's, tijd, aantallen en formaten; orde en netheid, afwerking, presentatie, inzet, organisatie, sociale omgang, veiligheidsbewustzijn, verantwoordelijkheidsgevoel, nauwkeurigheid, zelfstandigheid;
- beoordelingsvermogen.

Er kan ook op verschillende momenten worden geëvalueerd: tijdens het opstellen van een bewerkingsvolgorde, tijdens of na een bewerking of na een afwerking. Duidelijke afspraken met de cursisten zijn hierbij noodzakelijk. Indien deze openheid er niet is, ontstaan betwistingen en blijft zelfevaluatie uit.

Evaluatie van praktijk is een oordeel over:

- een proces: evaluatie van de vorderingen en attitudes op geregelde tijdstippen en bij momentopnames tijdens de realisatie of dienstverlening;
- een product: evaluatie van het product of de gepresteerde dienst.

Een zinvolle opdracht werkt een zinvolle evaluatie in de hand. Stimuleer de cursisten door positieve appreciatie, maar wijs op fouten en tekortkomingen. Tussentijdse evaluaties en de evolutie van de cursist zijn van groot belang voor de eindevaluatie.

Maak duidelijke afspraken met de cursist, zo wordt het werk voor iedereen eenvoudiger. Leg bij elke opdracht uit op welke aspecten de nadruk ligt. De cursist ontwikkelt zo het vermogen om het eigen werk te evalueren. Een vereiste eigenschap van elke volwassene in zijn arbeid is immers zelfevaluatie.

Elke module moet (afzonderlijk) worden geëvalueerd, ook indien het centrum ervoor opteert meerdere modules geïntegreerd aan te bieden.

Leeswijzer bij de leerplandoelstellingen en specifieke pedagogisch didactische wenken per module

Het leerplan bestaat uit drie kolommen die als volgt moeten gelezen worden:

- In de eerste kolom staan de eigenlijke **leerplandoelstellingen**, gebaseerd op de basiscompetenties zoals die voorgeschreven werden in het opleidingsprofiel; elke leerplandoelstelling omvat tevens de noodzakelijke of relevant geachte ondersteunende kennis; in de formulering van de leerplandoelstellingen zijn basiscompetenties en ondersteunende kennis geïntegreerd en geoperationaliseerd als evaluatiecriteria.
- De **code** in de tweede kolom verwijst naar de desbetreffende basiscompetentie in het opleidingsprofiel, waardoor op een transparante manier wordt aangegeven hoe de basiscompetenties van het opleidingsprofiel op een herkenbare manier in het leerplan zijn opgenomen. Elk centrum heeft immers de maatschappelijke opdracht de basiscompetenties met de cursisten te bereiken.
- De rechterkolom geeft een aantal **specifieke pedagogisch-didactische wenken** mee die inspirerend kunnen zijn bij het leerproces. Ze zijn echter vrijblijvend: uiteindelijk beslist de leraar eigenhandig over het didactisch proces.

7 MODULE: WERKEN IN HET MAGAZIJN: BASISACTIVITEITEN EN ONDERSTEUNENDE KENNIS (M HA 090 - 60 LESTIJDEN)

7.1 BASISCOMPETENTIES EN ONDERSTEUNENDE KENNIS

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de basiscompetenties en ondersteunende kennis zoals omschreven in het opleidingsprofiel. Deze tabel is louter informatief bedoeld, en maakt als dusdanig geen deel uit van het leerplan. Het eigenlijke leerplan begint vanaf 7.2.

Basiscompetenties	Code (OP)	Ondersteunende kennis
Ontvangt goederen en producten en controleert de levering <ul style="list-style-type: none">- Gebruikt leestoestellen voor codes (scanner, flasher, ...)- Gebruikt niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje, ...)- Leest locatiecodes- Leest codes en symbolen	Id 18111	<ul style="list-style-type: none">• Kennis van de voorschriften en procedures voor de ontvangst en controle van goederen• Kennis van ergonomische hef- en tiltechnieken• Kennis van veiligheidsregels en van stapelmethodes
Pickt volgens de instructies van de ordervoorbereiding en stelt de pakketten, partijen, ... samen <ul style="list-style-type: none">- Gebruikt leestoestellen voor codes (scanner, flasher, ...)- Gebruikt niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje, ...)- Leest locatiecodes- Leest codes en symbolen	Id 6584	<ul style="list-style-type: none">• Kennis van voorschriften en procedures voor de voorbereiding van bestellingen• Kennis van stapelmethodes• Kennis van de niet-gemotoriseerde machines• Kennis van de leestoestellen voor codes• Kennis van de regels en de procedures om de werkplek schoon te houden
Brengt pakketten naar de verzend-, opslag- of productiezone <ul style="list-style-type: none">- Gebruikt niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje, ...)- Leest locatiecodes- Schat de last in (gewicht, volume, zwaartepunt, ...)- Pakt inkomende goederen uit en pakt uitgaande goederen in- Stapelt de goederen om ze verzendklaar te maken	Id 24056	

Vult opvolgdocumenten van orders in en maakt een lijst van de beschadigde producten en van defect materiaal op <ul style="list-style-type: none"> - Leest gegevens en registreert ze - Registreert de ontvangen goederen - Basisvaardigheden ICT - Wisselt informatie uit met interne en externe diensten 	Id 17301	
Basiscompetenties	Code (OP)	Ondersteunende kennis
Reinigt de werkzone (materieel, accessoires,...) en ruimt op <ul style="list-style-type: none"> - Houdt de werkplek schoon - Sorteert afval volgens de richtlijnen - Gaat de netheid van materieel na 	Id 16281	

7.2 ALGEMENE DOELSTELLING VAN DE MODULE

In deze module leert de cursist op een veilige, milieubewuste en ergonomisch verantwoorde manier goederen en producten ontvangen, controleren en registreren, orders picken, pakketten naar de verzend-, opslag- of productiezone brengen, opvolgdocumenten invullen en beschadigingen of defecten inventariseren. Hij leert de werkruimte net en ordelijk houden. Hij verwerft ook de nodige ondersteunende kennis om deze taken te kunnen realiseren.

7.3 BEGINSITUATIE

Er zijn geen bijkomende instapvoorwaarden bovenop de algemeen geldende instapvoorwaarden van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

7.4 LEERPLANDOELSTELLINGEN EN SPECIFIEKE PEDAGOGISCH-DIDACTISCHE WENKEN

Leerplandoelstellingen met inbegrip van basiscompetenties (BC), eigen doelen (ED) en <i>uitbreidingsdoelstellingen (U)</i> (steeds cursief) De cursisten kunnen	BC ED U	Specifieke pedagogisch-didactische wenken
goederen en producten ontvangen en de levering controleren rekening houdend met <ul style="list-style-type: none"> • de voorschriften en procedures die van toepassing zijn voor de ontvangst en controle van goederen en correct gebruik makend van <ul style="list-style-type: none"> • leestoestellen voor codes (scanner, flasher,...) • niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje,...) met toepassing van <ul style="list-style-type: none"> • een correcte lezing van locatiecodes, verpakkings-en goederencodes en -symbolen □ • ergonomische hef- en tiltechnieken • veiligheidsregels en daarbij • inkomende goederen uitpakken 	Id 18111	Het is raadzaam verschillende relevante goederen en producten te behandelen. Je kan in deze module <ul style="list-style-type: none"> • de principewerking van de codering en de daarbij horende verwerking via leestoestel en • begrippen zoals het zwaartepunt en de gevolgen voor de persoon (ergonomie voor de behandeling van de goederen of producten) en transport (bepalen van colli) behandelen. Voorschriften en procedures voor de ontvangst en controle van goederen zijn bedrijfsgebonden. Je focust daarom best niet op één specifiek systeem.
volgens de instructies van de ordervoorbereiding picken en de pakketten, partijen, ... samenstellen rekening houdend met <ul style="list-style-type: none"> • de voorschriften en procedures die van toepassing zijn voor de voorbereiding van bestellingen en correct gebruik makend van <ul style="list-style-type: none"> • leestoestellen voor codes (scanner, flasher,...) • niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje,...) met toepassing van <ul style="list-style-type: none"> • een correcte lezing van locatiecodes, verpakkings-en goederencodes en –symbolen □ • ergonomische hef- en tiltechnieken • veiligheidsregels 	Id 6584	Voorschriften en procedures voor de ontvangst en controle van goederen zijn bedrijfsgebonden. Je focust daarom best niet op één specifiek systeem.

<p align="center">Leerplandoelstellingen</p> <p>met inbegrip van basiscompetenties (BC), eigen doelen (ED) en <i>uitbreidingsdoelstellingen (U) (steeds cursief)</i></p> <p>De cursisten kunnen</p>	<p align="center">BC ED U</p>	<p align="center">Specifieke pedagogisch-didactische wenken</p>
<p>pakketten naar de verzend-, opslag- of productiezone brengen rekening houdend met</p> <ul style="list-style-type: none"> • de van toepassing zijnde voorschriften en procedures gebruik makend van • niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje, ...) <p>met toepassing van</p> <ul style="list-style-type: none"> • een correcte lezing van locatiecodes van pakketten of samengestelde goederen □ <p>veiligheidsregels</p> <ul style="list-style-type: none"> • ergonomische hef- en tiltechnieken • een correcte inschatting van de last (gewicht, volume, zwaartepunt, ...) en waarbij zij • uitgaande goederen inpakken • de goederen stapelen om ze verzendklaar te maken, met toepassing van <ul style="list-style-type: none"> - veiligheidsregels - stapelmethodes - ergonomische hef- en tiltechnieken 	<p align="center">Id 24056</p>	<p>Wijs erop dat de locatiecodes van de pakketten niet dezelfde zijn als de locatiecodes van de individuele producten.</p> <p>De inschatting van de last is zowel van belang voor het in- en uitpakken van goederen en pakketten als voor het transporteren ervan.</p>
<p>opvolgdocumenten van orders invullen waarbij zij</p> <ul style="list-style-type: none"> • gegevens correct lezen en registreren • de ontvangen goederen correct registreren • correct informatie uitwisselen met interne en externe diensten gebruik makend van • basisvaardigheden ICT 	<p align="center">Id 17301</p>	<p>Basisvaardigheden ICT in relatie tot de omgeving en de taken van een magazijnmedewerker: data raadplegen en ingeven in een bedrijfsspecifiek informatiesysteem.</p>
<p>een lijst van de beschadigde producten en van defect materiaal opmaken waarbij zij</p> <ul style="list-style-type: none"> • gegevens correct lezen en registreren • de ontvangen goederen correct registreren • correct informatie uitwisselen met interne en externe diensten gebruik makend van • basisvaardigheden ICT 	<p align="center">Id 17301</p>	

Leerplandoelstellingen met inbegrip van basiscompetenties (BC), eigen doelen (ED) en <i>uitbreidingsdoelstellingen (U) (steeds cursief)</i> De cursisten kunnen	BC ED <i>U</i>	Specifieke pedagogisch-didactische wenken
de werkzone (materieel, accessoires,...) reinigen en opruimen met toepassing van <ul style="list-style-type: none"> • de regels en procedures om de werkplek schoon te houden en waarbij zij <ul style="list-style-type: none"> • afval volgens de richtlijnen sorteren • de netheid van materieel nagaan 	Id 16281	

N.B.: de bovenstaande leerplandoelen moeten samen worden gelezen met de [context](#), [graad van autonomie](#) en [verantwoordelijkheden](#) zoals omschreven in de algemene doelstellingen van de opleiding onder hoofdstuk 3.

8 MODULE: WERKPLEKLEREN MAGAZIJNMEDEWERKER (M HA 091 – 60 LESTIJDEN)

8.1 BASISCOMPETENTIES EN ONDERSTEUNENDE KENNIS

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de basiscompetenties en ondersteunende kennis zoals omschreven in het opleidingsprofiel. Deze tabel is louter informatief bedoeld, en maakt als dusdanig geen deel uit van het leerplan. Het eigenlijke leerplan begint vanaf 8.2.

Basiscompetenties	Code (OP)	Ondersteunende kennis
Ontvangt goederen en producten en controleert de levering	Id 18111	• Kennis van de voorschriften en procedures voor de ontvangst en controle van goederen • Kennis van ergonomische hef- en tiltechnieken
Pickt volgens de instructies van de ordervoorbereiding en stelt de pakketten, partijen, ... samen	Id 6584	
Brengt pakketten naar de verzend-, opslag- of productiezone	Id 24056	• Kennis van veiligheidsregels en van stapelmethodes • Kennis van voorschriften en procedures voor de voorbereiding van bestellingen • Kennis van stapelmethodes • Kennis van de niet-gemotoriseerde machines • Kennis van de leestoestellen voor codes • Kennis van de regels en de procedures om de werkplek schoon te houden
Vult opvolgdocumenten van orders in en maakt een lijst van de beschadigde producten en van defect materiaal op	Id 17301	
Reinigt de werkzone (materieel, accessoires,...) en ruimt op	Id 16281	

8.2 ALGEMENE DOELSTELLING VAN DE MODULE

Deze module maakt een wisselwerking mogelijk tussen theorie en praktijk. De cursist integreert algemene en sectorspecifieke competenties in een praktijkgerichte context.

Dit werkplekleren kan gerealiseerd worden via een brede waaier aan onderwijsleersituaties waar cursisten leren in levensechte contexten.

8.3 BEGINSITUATIE

Er zijn geen bijkomende instapvoorwaarden bovenop de algemeen geldende instapvoorwaarden van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

8.4 LEERPLANDOELSTELLINGEN EN SPECIFIEKE PEDAGOGISCH-DIDACTISCHE WENKEN

Leerplandoelstellingen met inbegrip van basiscompetenties (BC), eigen doelen (ED) en <i>uitbreidingsdoelstellingen (U) (steeds cursief)</i> De cursisten kunnen	BC ED U	Specifieke pedagogisch-didactische wenken
goederen en producten ontvangen en de levering controleren rekening houdend met <ul style="list-style-type: none"> • de voorschriften en procedures die van toepassing zijn voor de ontvangst en controle van goederen en correct gebruik makend van <ul style="list-style-type: none"> • leestoestellen voor codes (scanner, flasher,...) • niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje,...) met toepassing van <ul style="list-style-type: none"> • een correcte lezing van locatiecodes, verpakkings-en goederencodes en -symbolen □ • ergonomische hef- en tiltechnieken • veiligheidsregels en daarbij • inkomende goederen uitpakken 	BC Id 18111	Benut maximaal de op de werkplek voorhanden zijnde goederen en producten. Voorschriften en procedures voor de ontvangst en controle van goederen, voor de voorbereiding van bestellingen, zijn bedrijfsgebonden. Je kan deze module benutten om de cursist vertrouwd te maken met het specifieke systeem van de desbetreffende werkplek.

<p>volgens de instructies van de ordervoorbereiding picken en de pakketten, partijen, ... samenstellen rekening houdend met</p> <ul style="list-style-type: none"> • de voorschriften en procedures die van toepassing zijn voor de voorbereiding van bestellingen <p>en correct gebruik makend van</p> <ul style="list-style-type: none"> • leestoestellen voor codes (scanner, flasher,...) • niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje,...) met toepassing van • een correcte lezing van locatiecodes, verpakkings-en goederencodes en –symbolen □ ergonomische hef- en tiltechnieken • veiligheidsregels 	Id 6584	
<p style="text-align: center;">Leerplandoelstellingen</p> <p>met inbegrip van basiscompetenties (BC), eigen doelen (ED) en <i>uitbreidingsdoelstellingen (U) (steeds cursief)</i></p> <p>De cursisten kunnen</p>	<p style="text-align: center;">BC ED U</p>	<p style="text-align: center;">Specifieke pedagogisch-didactische wenken</p>
<p>pakketten naar de verzend-, opslag- of productiezone brengen rekening houdend met</p> <ul style="list-style-type: none"> • de van toepassing zijnde voorschriften en procedures gebruik makend van • niet-gemotoriseerde machines voor goederenbehandeling (transpallet, steekwagentje, ...) <p>met toepassing van</p> <ul style="list-style-type: none"> • een correcte lezing van locatiecodes van pakketten of samengestelde goederen □ veiligheidsregels • ergonomische hef- en tiltechnieken • een correcte inschatting van de last (gewicht, volume, zwaartepunt, ...) en waarbij zij • uitgaande goederen inpakken • de goederen stapelen om ze verzendklaar te maken, met toepassing van <ul style="list-style-type: none"> - veiligheidsregels - stapelmethodes - ergonomische hef- en tiltechnieken 	Id 24056	<p>De inschatting van de last is zowel van belang voor het in- en uitpakken van goederen en pakketten als voor het transporteren ervan. De methodiek van het werkplekklaren leent er zich bij uitstek toe om ergonomische principes in de praktijk te brengen.</p>

<p>opvolgdocumenten van orders invullen waarbij zij</p> <ul style="list-style-type: none"> • gegevens correct lezen en registreren • de ontvangen goederen correct registreren • correct informatie uitwisselen met interne en externe diensten gebruik makend van basisvaardigheden ICT 	Id 17301	Basisvaardigheden ICT in relatie tot de omgeving en de taken van een magazijnmedewerker: data raadplegen en ingeven in een bedrijfsspecifiek informatiesysteem.
<p>een lijst van de beschadigde producten en van defect materiaal opmaken waarbij zij</p> <ul style="list-style-type: none"> • gegevens correct lezen en registreren • de ontvangen goederen correct registreren • correct informatie uitwisselen met interne en externe diensten gebruik makend van basisvaardigheden ICT 	Id 17301	
<p style="text-align: center;">Leerplandoelstellingen</p> <p>met inbegrip van basiscompetenties (BC), eigen doelen (ED) en <i>uitbreidingsdoelstellingen (U) (steeds cursief)</i></p> <p>De cursisten kunnen</p>	BC ED <i>U</i>	Specifieke pedagogisch-didactische wenken
<p>de werkzone (materieel, accessoires,...) reinigen en opruimen met toepassing van</p> <ul style="list-style-type: none"> • de regels en procedures om de werkplek schoon te houden <p>en waarbij zij</p> <ul style="list-style-type: none"> • afval volgens de richtlijnen sorteren • de netheid van materieel nagaan 	Id 16281	

N.B.: de bovenstaande leerplandoelen moeten samen worden gelezen met de [context, graad van autonomie](#) en [verantwoordelijkheden](#) zoals omschreven in de algemene doelstellingen van de opleiding onder hoofdstuk 3.

9 BIBLIOGRAFIE

9.1 NASLAGWERKEN

VLAAMSE REGERING, *Beroepskwalificatie Magazijnmedewerker (m/v)* (2012)

SERV, *Beroepsprofiel Magazijnmedewerker* (2005)

SERV, *Onderzoek naar de kwalificatiebehoeften voor de beroepencluster goederenbehandeling. Hoofdmagazijnier, magazijnier, magazijnmedewerker* (1998)

9.2 HANDBOEKEN EN CURSUSMATERIAAL

Cdrom met modulair cursusmateriaal Logistiek (Luc Noël), gratis via Sociaal Fonds Transport en Logistiek voor convenantscholen: info@sftl.be

Handboek Van In, Me&Company reeks: www.vanin.be

Handboeken Uitgeverij De Boeck <http://secundair.deboeck.com/search/1/?q=logistiek>

9.3 RELEVANTE WEBSITES

Informatie over het belang van logistiek is te vinden op:

- www.theflow.be
- www.logistiekinlimburg.be
- www.kiesvoorlogistiek.be - www.flanderslogistics.be
- www.pomov.be/logistiek

Algemene informatie over beroepen en beroepscompetenties:

- www.serv.be, via de link [Competent](#)
- www.ond.vlaanderen.be, via de link naar de [kwalificatiedatabank](#).

Bronnen

Alós, R., Esteban, F., Jódar, P., & Miguélez, F. (2015). Effects of prison work programmes on the employability of ex-prisoners. *European Journal of Criminology*, 12(1), 35-50.

Atkinson, R., & Rostad, K. A. (2003). *Can Inmates become an integral part of the US workforce?*. Urban Institute Press.

Bushway, S. D. (2006). The problem of prisoner (re) entry. *Contemporary Sociology*, 35, 562-565.

Cherney, A., & Fitzgerald, R. (2016). Finding and keeping a job: The value and meaning of employment for parolees. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 60(1), 21-37.

Commissie "Basiswet gevangeniswezen en rechtspositie van gedetineerden" (commissie-Dupont), Voorontwerp van basiswet gevangeniswezen en rechtspositie van gedetineerden. Conceptnota externe rechtspositie van veroordeelde gedetineerden en instelling van penitentiaire rechtbanken, 2000, 75p.

Daems, T., Hermans, C., Janssens, F., Millen, J., Robert, L., & Scheirs, V. (Eds.). (2016). *Quo vadis?: Tien jaar basiswet gevangeniswezen en rechtspositie van gedetineerden*. Maklu.

Decker, S. H., Ortiz, N., Spohn, C., & Hedberg, E. (2015). Criminal stigma, race, and ethnicity: The consequences of imprisonment for employment. *Journal of Criminal Justice*, 43(2), 108-121.

Dirkzwager, A. J. E., Nieuwbeerta, P., Beijersbergen, K. A., Bosma, A. Q., de Cuyper, R., Doekhie, J., ... & Palmén, H. (2018). Cohort Profile: the Prison Project—a Study of Criminal Behavior and Life Circumstances Before, During, and After Imprisonment in the Netherlands. *Journal of Developmental and Life-Course Criminology*, 4(1), 120-135.

Dirkzwager, A., Nieuwbeerta, P., & Fiselier, J. P. S. (2009). Onbedoelde gevolgen van vrijheidsstraffen. Een literatuurstudie. *Tijdschrift voor Criminologie*, 51, 21.

Dupont, L. (1998). *Op weg naar een beginselenwet gevangeniswezen (Vol. 11)*. Leuven University Press.

Fletcher, D. R. (2011). The development of working prisons: Transforming inmates from the lumpenproletariat to the contingent workforce?. *British journal of community justice*, 9(1/2), 111.

Foucault, M. (1977). *Surveiller et Punir, Naissance de la prison*, Gallimard, Paris, 1975. *Discipline and punish: the birth of the prison*.

Guilbaud, F. (2010). Working in prison: Time as experienced by inmate-workers. *Revue française de sociologie*, 51(5), 41-68.

Hawley, J., Murphy, I., & Souto-Otero, M. (2013). Prison education and training in Europe: Current State of play and challenges. Birmingham: GHK.

Henriksson, H., Krech, R. (1999) International Perspectives. In: Smit, D. V. Z., & Dünkkel, F. (Eds.). (1999). Prison labour: salvation or slavery?: international perspectives. Ashgate Pub Limited.

Holzer, H. J., Raphael, S., & Stoll, M. A. (2003). Employment barriers facing ex-offenders. Urban Institute Reentry Roundtable, 1-23.

Hunter, G., & Boyce, I. (2009). Preparing for employment: prisoners' experience of participating in a prison training programme. *The Howard Journal of Crime and Justice*, 48(2), 117-131.

Laskov, R. P., & Timor, U. (2018). Working Bars: Employed Prisoners' Perception of Professional Training and Employment in Prison. *International Journal of Criminology and Sociology*, 7, 1-15.

LeBaron, G. (2012). Rethinking prison labor: Social discipline and the state in historical perspective. *WorkingUSA*, 15(3), 327-351.

Maes, E. (2009). Van gevangenisstraf naar vrijheidsstraf: 200 jaar Belgisch gevangeniswezen. Maklu.

Maes, E., "From Prison Sentence to Deprivation of Liberty. A Brief History of Two Centuries of Legal Regulation of the Belgian Prison Regime (1795-2006)", *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, 20 (2012), nr. 1, 81-97.

More, P. A., & Weijters, G. (2011). Tweede meting van de monitor nazorg ex-gedetineerden: Resultaten en vergelijking tussen twee metingen in de tijd. Cahiers.

Murray, C. (2012). Working on the inside: new approaches to increasing the employability of offenders. *The Prison Service Journal*. (204), 27-33.

Pager, D., Western, B., & Sugie, N. (2009). Sequencing Disadvantage: Barriers to Employment Facing Young Black and White Men with Criminal Records. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 623(1), 195–213. <https://doi.org/10.1177/0002716208330793>

Pierson, A., Price, K., & Coleman, S. (2014). Prison Labor. *Politics, Bureaucracy & Justice*, 4(1).

Ramakers, A., van Wilsem, J., Nieuwbeerta, P., & Dirkzwager, A. (2015). Down before they go in: A study on pre-prison labour market attachment. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 21(1), 65-82.

Ramakers, A. A., Van Wilsem, J. A., Nieuwbeerta, P., & Dirkzwager, A. J. (2015). Returning to a former employer: A potentially successful pathway to ex-prisoner re-employment. *British Journal of Criminology*, 56(4), 668-688.

- Ricciardelli, R., & Mooney, T. (2018). The decision to disclose: Employment after prison. *Journal of Offender Rehabilitation*, 57(6), 343-366.
- Saylor, W. G., & Gaes, G. G. (1992). The post-release employment project: Prison work has measurable effects on post-release success. *Federal Prisons Journal*, 2(4), 33-36.
- Saylor, W. G., & Gaes, G. G. (1997). Training inmates through industrial work participation and vocational and apprenticeship instruction. *Corrections Management Quarterly*, 1(2), 32-43.
- Shea, E. (2005). Les paradoxes de la normalisation du travail pénitentiaire en France et en Allemagne. *Déviance et société*, 29(3), 349-365.
- SPK vzw (2015) Ervaringsrapport Bos- en natuurbeheer als kans voor toekomstige ex – gedetineerden. PSC Hoogstraten.
- Swanson, S. J., Langfitt-Reese, S., & Bond, G. R. (2012). Employer attitudes about criminal histories. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 35(5), 385-390. <http://dx.doi.org/10.1037/h0094498>
- Uggen, C. (2000). Work as a turning point in the life course of criminals: A duration model of age, employment, and recidivism. *American sociological review*, 529-546.
- Warner, K. (2007). Against the narrowing of perspectives: How do we see learning, prisons and prisoners?. *Journal of Correctional Education*, 170-183.
- Webros, FOD Justitie & Spermalie. (2015). Muren worden deuren. Praktijkhandboek voor een geïntegreerd leertraject Retrieved from: https://www.esf-agentschap.be/sites/default/files/attachments/products/praktijkhandboek_muren_worden_deuren_2015.03.31.pdf
- Western, B., Kling, J. R., & Weiman, D. F. (2001). The labor market consequences of incarceration. *Crime & delinquency*, 47(3), 410-427.
- Wilson, D. B., Gallagher, C. A., & MacKenzie, D. L. (2000). A meta-analysis of corrections-based education, vocation, and work programs for adult offenders. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 37(4), 347-368.