



Advies

Herintegratie van ex-gedetineerden in het arbeidsproces

November 2016

De Sociaal Economische Raad

De Sociaal Economische Raad (SER) is een bij landsverordening ingesteld onafhankelijk overleg- en adviesorgaan dat de regering adviseert over allerlei belangrijke onderwerpen van sociaal-economische aard.

In de SER hebben vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties en onafhankelijke deskundigen zitting. De leden van de SER bespreken allerhande aangelegenheden op sociaal-economisch gebied en brengen hierover gevraagd en ongevraagd adviezen, nota's en rapporten uit.

Met de instelling van de SER heeft de overheid het mogelijk gemaakt voor sociale partners om zich vrijelijk en ongebonden, gevraagd of ongevraagd uit te spreken over het sociaal economische beleid.

De adviezen, rapporten en nota's van de SER zijn, nadat zij door de regering openbaar zijn gemaakt, digitaal verkrijgbaar bij de SER.

Contactgegevens van de SER

Adres : L.G. Smith Boulevard 134
Oranjestad
Aruba
Telefoon : 00297-5832713
Fax: : 00297-5838956
E-mail : ser.aruba@hotmail.com



Samenvatting

In het kader van welzijnsbevordering, het stimuleren van arbeidsparticipatie en het bestrijden van criminaliteit binnen de Arubaanse samenleving, is het van belang om aandacht te besteden aan de herintegratie van ex-gedetineerden in het arbeidsproces en daarmee hun participatie in de samenleving te bevorderen. De SER heeft voor dit specifieke rapport gekozen om, naast de gangbare methode van de SER van dataverzameling en kwalitatieve onderzoeken, ook aandacht te besteden aan het verkrijgen van eigen (wetenschappelijke) kwantitatieve data. Vanuit de resultaten van het kwantitatieve onderzoek kan geconcludeerd worden dat de werkgevers op Aruba naar matige waarschijnlijkheid de intentie hebben om een ex-gedetineerde in dienst te willen nemen en een acceptabele tot positieve houding hebben ten aanzien hiervan. Daarnaast is geconstateerd dat de sociale druk binnen de directe omgeving van redelijk invloed is op de motivatie om een ex-gedetineerde in dienst te nemen. De drie doorslaggevende factoren voor werkgevers zijn: de positieve houding, de zwaarte en ernst van misdaad en de motivatie. Het kwalitatieve onderzoek laat zien dat, ten aanzien van de knelpunten op het gebied van hulpverleningsaanbod aan (ex-)gedetineerden zowel het aanbod tijdens de detentie (KIA) als na detentie (Reclassering/ DPL) zeer beperkt is waardoor de effectiviteit onder maat blijft. Vanuit de interviews met gedetineerden (waaronder ook recidivisten) kan geconcludeerd worden dat de knelpunten zich voornamelijk bevinden op het gebied van de onzekerheden op de arbeidsmarkt na hun terugkeer in de samenleving en op het hulpverlenings- en programma aanbod tijdens hun detentie. In het kader van een doelmatig herintegratie beleid ten aanzien van (ex-)gedetineerden zou de overheid een integraal beleid moeten voeren waarbij de samenwerking, doelen en richtlijnen voor betrokken partijen centraal staan. De Raad beschouwt de KIA als een sleutelfiguur dat van cruciaal belang is in het herintegratieproces van gedetineerden. Aanbevolen wordt om het instituut te evalueren op zaken als; visie, missie, leiding en leiderschap, personeel, infrastructuur, beschikbare middelen, beleid, regelgeving, humanitaire benadering, hulp en programma aanbod zodat aan de regelingen binnen de Landsverordening penitentiaire beginselen voldaan kunnen worden. Het



individuele detentieplan zou in het kader van een effectief herintegratieproces een doorlopende samenwerking moeten zijn tussen KIA en Reclassering.

Aangezien de verblijfstatus in de hulpverlening en het herintegratieproces, als groot knelpunt wordt ervaren, wordt met klem aanbevolen om het verblijfs- en uitzettingsbeleid voor ex-gedetineerden te reviseren.

Teneinde de gedragsintentie van werkgevers te vergroten met als doel het in dienst nemen van ex-gedetineerden te stimuleren, beveelt de Raad het volgende aan:

1. Het betrekken van sociale partners bij de discussie hieromtrent teneinde eventuele drempels te identificeren en weg te werken;
2. Het stimuleren van een bewustwordingsproces binnen de omgeving van de werkgevers waarin aandacht wordt besteed aan het veranderen van het imago van ex-gedetineerden over het algemeen. (nationale voorlichting);
3. De hulpverlening aan ex-gedetineerden zou meer rekening kunnen houden met de factoren die een rol spelen bij de werkgever;
4. Het opzetten van programma's rekeninghoudend met de behoeftes van de werkgever;
5. Het aanbieden van een alternatief door middel van het concept van zelfondernemerschap (cursussen) voor de ex-gedetineerden;
6. De overheid zou in haar rol als werkgever een voorbeeld kunnen zijn in het in dienst nemen van ex-gedetineerden.



Inhoudsopgave

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Samenvatting | 2 |
| 1. Inleiding | 6 |
| 1.1. Aanleiding | 6 |
| 1.2. Probleemstelling en doelstelling..... | 7 |
| 1.2.1. De hulpverlenende (overheids)instanties..... | 7 |
| 1.2.2. Werkgevers | 8 |
| 1.2.3. Herintegratie in de samenleving en op de arbeidsmarkt..... | 8 |
| 1.3. Methode data verzameling en onderzoeksvragen | 9 |
| 2. Intentie c.q. bereidwilligheid van werkgevers op Aruba (Wetenschappelijk Kwantitatief Onderzoek) | 11 |
| 2.1. Uitgangspunt | 11 |
| 2.2. Resultaten | 12 |
| 2.2.1. Profiel respondenten | 12 |
| 2.2.2. Intentie..... | 13 |
| 2.2.3. Houding | 14 |
| 2.2.4. Subjectieve normen | 15 |
| 2.2.5. Controle | 15 |
| 3. Interviews (Kwalitatief Onderzoek) | 16 |
| 3.1. Uitgangspunt | 16 |
| 3.2. Bevindingen | 17 |
| 3.2.1. KIA..... | 17 |
| 3.2.2. Reclassering en DPL..... | 18 |
| 3.2.3. Werkgevers | 19 |
| 3.2.4. Gedetineerden..... | 20 |
| 4. Conclusies | 22 |
| 4.1. T.a.v. de intentie c.q. bereidwilligheid van werkgevers, om een ex-gedetineerde in dienst te nemen. | 22 |
| 4.2. T.a.v. factoren die een rol spelen bij de werkgevers in hun besluit om een ex-gedetineerde in dienst te nemen. | 23 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.3. De knelpunten ten aanzien van het hulpverleningsaanbod | 23 |
| 4.4. De knelpunten vanuit het uitgangspunt en ervaringen van gedetineerden..... | 25 |
| 5. Aanbevelingen..... | 26 |
| Slotwoord | 29 |
| Referenties | 30 |
| Bijlage | |



1. Inleiding

1.1. Aanleiding

In het kader van welzijnsbevordering, het stimuleren van arbeidsparticipatie en het bestrijden van criminaliteit binnen de Arubaanse samenleving is het van belang om aandacht te besteden aan de herintegratie van ex-gedetineerden in het arbeidsproces en daarmee het bevorderen van hun participatie in de samenleving.

Volgens de Beer (1999) is (het hebben van) werk onder anderen van groot belang voor het welbevinden van het individu: het is de belangrijkste bron van inkomen, draagt bij aan sociale integratie en maatschappelijke participatie en biedt ontplooiingsmogelijkheden. Het hebben van (betaald) werk vervuld verschillende functies voor zowel het individu als voor de samenleving.

Een strafblad bemoeilijkt het proces van het vinden van een baan, met name in een kleine gemeenschap als Aruba, waar men sterk de neiging heeft om alles wat niet aan de heersende sociale normen voldoet, af te wijzen, op afstand te houden en te stigmatiseren, terwijl het hebben van een baan juist een belangrijke factor is binnen de herintegratie van de ex-gedetineerde en het voorkomen van recidief gedrag.

Aangezien de maximale straf zijnde levenslang, op Aruba 30 jaar is, betekent dit dat bijna alle gedetineerden op een gegeven moment terugkeren in de samenleving. Bij hun terugkeer is het cruciaal dat de kans op recidief gedrag wordt geminimaliseerd en dat de binding met de samenleving wordt hersteld zoals aangegeven door de informele sociale controletheorie van Sampson en Laub (2003). Zij stellen dat crimineel gedrag verklaard wordt vanuit het gebrek aan sociale binding aan instituties, zoals werk en opleiding en dat het herstellen van deze bindingen recidive gedrag zou verminderen (Sampson en Laub, 2003). Uitgaande van de toepassing van deze theorie richten bestaande herintegratieprogramma's zich op het herstellen van deze bindingen, echter dit is geen simpele opgave.

Herintegratie van (ex-)gedetineerden geschiedt volgens een proces wat duidt op een geleidelijk verloop van verandering met daarbij een aaneenschakeling van activiteiten die leiden tot het eindresultaat. Ten einde aanbevelingen aan te dragen aan de overheid, in het bijzonder aan het Ministerie van Justitie, ten aanzien van het beleid op het gebied van herintegratie van ex-gedetineerden op de arbeidsmarkt en daarmee ook in de samenleving, heeft de SER het belangrijk

geacht om een onderzoek te verrichten naar drie sleutelfiguren in dit proces te weten; de hulpverlenende (overheids)instanties, de gedetineerden en de werkgevers.

1.2. Probleemstelling en doelstelling

Het bestrijden van werkloosheid, het creëren van werkgelegenheid en verminderen van criminaliteit zijn belangrijke speerpunten voor de overheid. Door resocialisatie – het aanbieden van begeleiding, training en scholing aan gedetineerden – wordt getracht de terugkeer naar de conventionele samenleving te bevorderen en herhaling van crimineel gedrag te voorkomen (Cavadino en Dignan, 1997; Van Dijk e.a., 1995). Voor de overheid en de samenleving betekent het, dat voor elke niet herintegreerde ex-gedetineerde een verhoogde kans op criminaliteit bestaat.

1.2.1. De hulpverlenende (overheids)instanties

Er zijn verschillende instanties op Aruba die zich bezig houden met de herintegratie van ex-gedetineerden in de samenleving zoals de Korrectie Instituut van Aruba (KIA), Stichting Reclassering en Kinderbescherming en Departamento di Progreso Laboral (DPL). Deze instanties bieden programma's die met name gericht zijn op deelname aan de arbeidsmarkt. Echter, de behaalde resultaten zijn voornamelijk onvoldoende.

Korrectie Instituut Aruba (KIA)

KIA, de Arubaanse gevangenis, heeft een gemiddelde bezetting van 260 gedetineerden, waarvan 40% van Arubaanse afkomst. Per jaar keren tussen de 80 en 110 Arubaanse gedetineerden terug in de samenleving. In dit rapport is gekeken naar het aanbod en effectiviteit van resocialisatie- en vormingsprogramma's binnen de KIA.

Stichting Reclassering en Kinderbescherming

De Stichting Reclassering en Kinderbescherming (hierna te noemen Stichting Reclassering) heeft sinds 2011 in samenwerking met Ministerie van Justitie, het Ministerie van Onderwijs en Directie Arbeid, een leerwerktraject programma voor onder anderen ex-gedetineerden ontwikkeld en geïmplementeerd. In dit leerwerktraject is het de bedoeling dat de ex-gedetineerden cursussen krijgen, die gekoppeld zijn aan een stageplaats. Echter, het vinden van werkgevers die bereid zijn om een stageplaats vrij te geven is beperkt, waardoor meer dan de helft van de deelnemers niet binnen een bedrijf geplaatst kunnen worden.

Departamento di Progreso Laboral (DPL)

Het DPL is een afdeling van Directie Arbeid die als doel heeft om haar cliënten bij een werkgever te plaatsen. Na intensief sollicitatietraining, worden 8 van de 10 personen bij een werkgever geplaatst. Helaas moet vermeld worden dat de meerderheid van de ex-gedetineerden de proeftijd van 2 maanden niet haalt.

1.2.2. Werkgevers

Hoewel hulpverleners en coaches een ex-gedetineerde op verschillende gebieden kunnen voorbereiden, is het lot van een ex-gedetineerde uiteindelijk in de handen van een werkgever, die bereid moet zijn om de ex-gedetineerde een tweede kans te geven. Reden waarom gekozen is om een kwantitatief verklarende onderzoek te verrichten waarbij getracht werd om relevante inzicht en informatie te verkrijgen over zowel de intentie c.q. bereidheid van werkgevers op Aruba om een ex-gedetineerde in dienst te nemen alsmede naar de factoren die bij werkgevers een rol spelen in hun intrinsieke besluitvormingsproces. Met deze resultaten zouden herintegratieprogramma's aangepast kunnen worden rekening houdend met de behoefte van de werkgevers.

1.2.3. Herintegratie in de samenleving en op de arbeidsmarkt

Eventuele knelpunten op het gebied van herintegratie van ex-gedetineerden en aansluiting op de arbeidsmarkt kunnen zich op verschillende lagen manifesteren. De ex-gedetineerde die na zijn strafperiode een terugkeer in de samenleving wil maken stuit op gesloten deuren, waardoor het terugvallen in zijn oude gedrags- en overlevingspatroon de enige haalbare uitweg lijkt te zijn. Veel ex-gedetineerden kampen volgens Dirkzwager e.a (2000) en Noordhuizen en Weijters (2012), na hun detentie namelijk met problemen op één of meerdere leefgebieden, zoals woning, werk en relaties. Volgens Delanote (2002) moet werk niet als doel worden beschouwd, maar als een middel, namelijk als 'de sleutel tot integratie en participatie'. De betrokken instanties die werkgevers niet kunnen overhalen tot het bieden van een tweede kans, worden beperkt in hun middel om de herintegratie te stimuleren en tevens te garanderen. Een (snelle) transitie naar werk wordt volgens Graffam e.a. (2008) en Visher en Travis (2011), door zowel gedetineerden als professionals, belangrijk geacht voor een succesvolle herintegratie.

1.3. Methode data verzameling en onderzoeksvragen

De SER heeft bij dit rapport gekozen om, naast de gangbare methode van de SER van dataverzameling en kwalitatieve onderzoeken, ook aandacht te besteden aan het verkrijgen van (wetenschappelijke) kwantitatieve data. Reden hiervoor was het gebrek aan cijfers en data die een inzicht kunnen verschaffen in de intentie c.q. bereidwilligheid van werkgevers om een ex-gedetineerde in dienst te nemen als ook de factoren die een rol spelen bij werkgevers in hun besluit. In het kader van dit rapport wordt - in dienst nemen- gedefinieerd als een arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer door middel van een arbeidsovereenkomst conform boek 7 (Arbeidsovereenkomstenrecht) van het Burgerlijk Wetboek Aruba.

In de periode van oktober 2015 tot en met februari 2016 heeft er een kwantitatief onderzoek plaatsgevonden onder 108 werkgevers op Aruba uit verschillende branches in de vorm van enquêtes die online ingevuld konden worden. Voor een uitgebreide informatie en verantwoording over de op dit kwantitatieve onderzoek toegepaste methodes en analyses wordt verwezen naar bijlage 1 van dit rapport.

Het kwantitatief gedeelte van dit onderzoeksrapport tracht antwoord te geven op de volgende vragen;

1. *Wat is de intentie c.q. bereidwilligheid van werkgevers op Aruba, om een ex-gedetineerde in dienst te nemen?*
2. *Welke factoren spelen een rol bij de werkgevers op Aruba in hun besluit om al dan niet een (ex)gedetineerde in dienst te nemen?*

In de periode van april tot/met augustus 2016 heeft het kwalitatieve gedeelte plaatsgevonden waarin interviews zijn gehouden met hulpverleners en ex-gedetineerden ten aanzien van hun ervaringen, verwachtingen en knelpunten binnen het traject van herintegratie.

Het kwalitatief gedeelte van dit onderzoeksrapport tracht antwoord te geven op de volgende vragen;

1. *Wat zijn de knelpunten op het gebied van het hulpverleningsaanbod aan (ex)gedetineerden ten aanzien van herintegratie op de arbeidsmarkt en in de samenleving?*

2. *Wat zijn de knelpunten vanuit het uitgangspunt en ervaringen van de (ex)gedetineerden betreffende herintegratie op de arbeidsmarkt en in de samenleving?*



2. Intentie c.q. bereidwilligheid van werkgevers op Aruba (Wetenschappelijk Kwantitatief Onderzoek)

2.1. Uitgangspunt

Onderzoek naar de levensloop van ex-gedetineerden suggereren dat de omstandigheden na hun detentie significante voorspellers zijn voor verder succes of mislukking (Maruna, 2001; Travis, 2005; Uggen et al., 2005). Hier spelen intentie en gedrag van de werkgever een doorslaggevende rol. Om de gedragsintentie van de werkgevers te meten als voorspellende factor op het uiteindelijk gedrag, namelijk het wel of niet in dienst nemen van een ex-gedetineerde is gebruik gemaakt Ajzen's Theory of Planned Behavior (TPB) (1991).

Theory of Planned Behavior (TPB)

De TPB stelt dat gedragsintenties het resultaat zijn van een houding die een persoon heeft ten opzichte van een bepaald gedrag, subjectieve normen die aangeven wat relevante mensen in de omgeving als goed of slecht gedrag bestempelen en de controle die de persoon denkt te hebben over zijn of haar gedrag. Voor de houding en norm gelden in dit geval bijvoorbeeld hoe de werkgever staat ten opzichte van het in dienst nemen van ex-gedetineerden. Bijvoorbeeld, in hoeverre wordt de bereidheid om een ex-gedetineerde in dienst te nemen beïnvloed door vooroordelen van de werkgever? En in hoeverre wordt deze bereidheid beïnvloed door de geldende normen van de werkgever?

Naast de houding, norm en controle spelen de 'beliefs' die relevante mensen in de omgeving hebben met betrekking tot de gedraging een rol. Voor werkgevers is het bijvoorbeeld de vraag wat andere werknemers vinden van het in dienst nemen van een ex-gedetineerde. Binnen de subjectieve norm speelt de 'motivation to comply' een rol (Ajzen, 1991). Dit houdt in dat afhankelijk van wie iets zegt en de mate waarin men gehoor wilt geven of belang hecht aan de mening van deze personen, men meer of minder bereid is om het gedrag hieraan aan te passen. Vooral binnen groepen is de sociale druk groot volgens Lapinski en Rimal (2005). Binnen de subjectieve normen zal het voor de werkgevers mogelijk uitmaken of het gaat om klanten, andere werkgevers, vrienden en familie die van mening zijn dat zij ex-gedetineerden wel of niet in dienst moeten nemen.

Naast het bestuderen van de gedragsintentie van werkgevers is het van belang om ook het sociale perspectief te belichten. Een andere variabele binnen het TPB model is 'perceived behavioral control'(Ajzen, 1991). Dit geeft aan in hoeverre een persoon van mening is dat hij of zij invloed heeft op zijn of haar gedrag. Voor de werkgevers gaat het bij dit aspect om het gevoel de situatie onder controle te hebben. In het kader hiervan is het uitgangspunt dat de situationele factoren een rol spelen op het gevoel van controle bij de werkgever. De werkgevers beginnen met een lichte voorsprong op een positief controlebesef, aangezien zij de keuze hebben om iemand wel of niet in dienst te nemen. Er kan naar hoge waarschijnlijkheid worden aangenomen, dat de situationele factoren in dit geval een zware rol spelen op hun gevoel van controle en hun uiteindelijk gedragsintentie. La Pierre (1934) plaatst de situationele factoren in het kader van een sociale houding en definieert het als 'een gedragspatroon, anticiperende neigingen, specifieke aanpassingen aan sociale situaties, of, eenvoudiger, een geconditioneerde reactie op sociale stimuli' (LaPierre, 1934, p.230). Voorbeelden van situationele factoren waar in dit onderzoek naar gevraagd zijn, zijn kenmerken van de gedetineerde, zoals vooropleiding, motivatie, ernst van misdaad, afkomst, aanbod sollicitanten zonder strafblad en werkervaring (Holzer, Raphael en Stoll, 2002).

Uit eerder onderzoek in de Verenigde Staten waarin de intentie van werkgevers is gemeten, blijkt dat ruim 60% van de werkgevers aangeeft dat het 'onwaarschijnlijk' is dat zij een ex-gedetineerde in dienst zouden nemen (Holzer, Raphael en Stoll, 2006). Eveneens is gebleken dat de werkgevers minder bereid zijn een ex-gedetineerde in dienst te nemen met weinig of geen werkervaring en met een geschiedenis van geweldsdelicten, terwijl zij juist meer bereid zijn om iemand in dienst te nemen met werkervaring en een diefstal- of druggerelateerde achtergrond (Holzer, Raphael en Stoll, 2006). Dit SER-rapport tracht na te gaan welke factoren de bereidheid van de werkgevers op Aruba beïnvloeden.

2.2. Resultaten

2.2.1. Profiel respondenten

Ongeveer de helft van de benaderde bedrijven heeft aan dit onderzoek meegedaan (N=108). Van dit aantal was 56% van het mannelijk geslacht. Van de respondenten zijn 64% geboren op Aruba, 22% in Nederland, en 14% elders, waaronder Zuid Amerika en Curaçao.



Van de respondenten is een derde werkzaam binnen de Real Estate (vastgoed). De 14.8% die de antwoordoptie 'anders' heeft ingevuld zijn onder anderen bedrijven, die onder de noemer van publieke administratie, gezondheid en sociale diensten, educatie en fabriek zijn te scharen. De derde grootste groep (13%) is in de branche 'restaurants en horeca' werkzaam.

Van de respondenten is iets meer dan een derde (34.3%) eigenaar, één op de vijf (21.3%) is zowel directeur als eigenaar en 17.6% enkel directeur. Het overgrote deel van de respondenten (90%) heeft aangegeven dat zij beslissingsbevoegdheid heeft.

Er zijn verder geen significante verbanden gevonden tussen de vier schalen (intentie, houding, subjectieve norm en controle) en geslacht, leeftijd, functies, grootte bedrijf en branches.

2.2.2. Intentie

Voor wat betreft de intentie is gebleken dat 14.9% van de respondenten een negatieve of zwakke intentie heeft, 31.6% heeft een gemiddelde intentie en 16.7% heeft een positieve of sterke intentie ten opzichte van het in dienst nemen van ex-gedetineerden.

Op de vraag 'hoe waarschijnlijk is het dat een ex-gedetineerde door u in dienst wordt genomen?' valt op dat van de respondenten (N=90) meer dan de helft (53.4%) voor een negatief respons hebben gekozen, te weten 27.8% zeer onwaarschijnlijk en een kwart een beetje onwaarschijnlijk. 40% van de respondenten heeft 'een beetje waarschijnlijk' als antwoord gegeven.

Op de vraag 'Hoe staat u in het algemeen ten opzichte van het in dienst nemen van ex-gedetineerden?' valt op dat 31.9% van de respondenten (N=72) aangeeft 'enigszins positief' te zijn en 33.3% 'enigszins negatief'. 18,1% heeft een respons van 'zeer positief', en 16.7% zeer negatief.

Resultaten bij voorgelegde casussen

Op de voorgelegde casus van een man van 24 jaar met een MBO opleiding basisadministratie die 2 jaar heeft vastgezeten voor gewapend overval en is eerder vrijgelaten wegens goed gedrag, heeft 38.2% van de respondenten (N=68) aangegeven dat het een 'beetje waarschijnlijk' is dat zij deze man in dienst zouden nemen. Ruim een derde (35.3%) stelt hierop dat het 'onwaarschijnlijk' is

en bijna een kwart (23.5%) benadrukt dat het 'zeer onwaarschijnlijk' is dat deze man in dienst wordt genomen.

Op de voorgelegde casus van een vrouw van 45 jaar zonder opleiding die 6 maanden heeft vastgezetten wegens diefstal, geeft slechts 4.4% van de respondenten aan deze vrouw 'zeer waarschijnlijk' in dienst te nemen. 38,2% van de respondenten (N=68) heeft aangegeven dat het een 'beetje waarschijnlijk' is dat zij deze vrouw in dienst zouden nemen. Verder geeft een derde (33.8%) aan dat het 'onwaarschijnlijk' is en bijna een kwart (23.5%) benadrukt dat het 'zeer onwaarschijnlijk' is dat deze vrouw in dienst wordt genomen.

Op de voorgelegde casus van een man van 46 jaar met een universitaire opleiding die 5 jaar in de gevangenis gezeten heeft wegens doodslag op zijn vrouw, valt op dat 32.4% van de respondenten (N=68) aangeeft dat het 'zeer onwaarschijnlijk' is dat zij deze hoogopgeleide man in dienst zouden nemen. Verder geeft 38.2% aan dat het een 'beetje onwaarschijnlijk' is en 29.4% geeft aan dat het een 'beetje waarschijnlijk' is.

2.2.3. Houding

Uit de resultaten is gebleken dat driekwart van de werkgevers een redelijk tot goede houding heeft ten aanzien van het in dienst nemen van ex-gedetineerden.

Op de stelling 'Als ik een ex-gedetineerde in dienst neem dan doe ik iets positiefs voor die persoon', is op te merken dat 42.9% van de respondenten met deze stelling mee eens is, een derde neemt een neutrale positie in en 17.1% geeft aan 'zeer mee eens' te zijn.

Op de stelling 'Een ex-gedetineerde in dienst nemen voorkomt uitsluiting binnen de samenleving' is op te merken dat van de respondenten een totaal van 54.3% met deze stelling mee eens is; een kwart (25.7%) kiest voor een neutrale positie en een op de acht respondenten (12.9%) geeft aan 'zeer mee eens' te zijn met de stelling.

Op de stelling 'Een ex-gedetineerde in dienst nemen brengt aanpassingen met zich mee binnen het bedrijf' is op te merken dat 37.1 % van de respondenten een neutrale positie inneemt en een derde (32.9%) geeft aan 'mee eens' te zijn met de stelling.

Opvallend is dat ruim 80% aangeeft dat het gewenst tot zeer gewenst is om iets positiefs voor iemand te doen.

2.2.4. Subjectieve normen

De grootste groep respondenten, te weten 44.4%, ervaart een redelijk sociale druk om ex-gedetineerden in dienst te nemen.

Het is opvallend dat in de frequentie van beantwoording op 7 van de stellingen de grootste groep respondenten een neutrale positie heeft ingenomen. Deze stellingen hadden betrekking op de mening van vrienden, familie, collega's en cliënten over het wel of niet in dienst nemen van ex-gedetineerden en tevens het belang van hun mening voor de respondent. Daarnaast is 47.1% mee eens dat de visie van het bedrijf ten aanzien van het bieden van gelijke kansen belangrijk is.

2.2.5. Controle

Uit de resultaten blijkt dat 46% van de respondenten, de gepresenteerde situationele factoren bijdragen tot een zeer sterk gevoel van controle bij de beslissing om een ex-gedetineerde in dienst te nemen.

Op de afzonderlijke situationele factoren is op te merken dat afkomst het minst belangrijke factor is, met een respons van 45.3% op 'onbelangrijk' tot 'zeer onbelangrijk'. De drie zeer belangrijk/ doorslaggevend factoren zijn de positieve houding (40.6%), de zwaarte en ernst van misdaad (37.5%) en motivatie (37.5%).

Verder zijn communicatievaardigheden (57.8%), (voor)opleiding (54.7%) en werkervaring (51.6%) als belangrijke factor aangegeven.

Slechts 10.8% van de respondenten heeft aangegeven geen enkel verschil te maken tussen sollicitanten met- en sollicitanten zonder strafblad.

In de openvraag naar eventuele opmerkingen zijn aanbevelingen naar voren gekomen waarvan het meest genoemde zijn het aanbieden en/of invoeren van fiscale prikkels, begeleiding van ex-gedetineerden tijdens en na hun straf en speciale proeftijd voor ex-gedetineerden.

3. Interviews (Kwalitatief Onderzoek)

3.1. Uitgangspunt

De problematiek van de re-integratie van ex-gedetineerden is een regelmatig terugkerend thema in onze moderne samenleving. Men is zich ervan bewust dat als ex-gedetineerden goed re-integreren zij niet zullen recidiveren, maar niet iedereen staat met open armen om ze opnieuw te ontvangen in onze samenleving.

Een strategisch beleidsplan van de overheid is noodzakelijk om hulp- en dienstverlening te organiseren in de gevangenis alsmede voor de nazorg. Gevangenen waar hulp- en dienstverlening aangeboden worden op het gebied van onderwijs, sport, tewerkstelling, gezondheid, welzijn en cultuur bevorderen een succesvolle terugkeer naar de samenleving. Ook de wet- en regelgeving met betrekking tot Strafvuuroverstraf zou de nodige aandacht aan herintegratie kunnen bieden.

Een succesvol herintegratietraject zou zich niet alleen moeten richten op vorming, training en intensieve hulpverlening voor de ex-gedetineerde maar ook op het beïnvloeden van diens sociale omgeving. Nelissen (2000) omschrijft dit als het streven dat zowel gericht is op het behoud en herstel van het toekomstig psychosociaal welzijn van gedetineerden, als op de vermindering van hun toekomstig crimineel gedrag door middel van voorzieningen waarbij de persoonlijke ontwikkeling centraal staat. Daarnaast wijzen Sampson en Laub (1990) op het belang van baanstabiele en kwaliteit als beschermende factor voor ex-gedetineerden. Het hebben van een baan is belangrijk maar daarnaast, met oog op het belang van stabiliteit, zou het niet tijdelijk en willekeurig moeten zijn.

Een gezonde arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer is onder anderen gebaseerd op vertrouwen, productie en respect. Stereotyperingen kunnen een directe bedreiging voor een gezonde arbeidsrelatie vormen.



3.2. Bevindingen

3.2.1. KIA

De Landverordening penitentiaire beginselen¹ stelt dat het verblijf van een veroordeelde gedetineerde in een inrichting wordt -met handhaving van het karakter van de daaraan ten grondslag liggende straf- mede dienstbaar gemaakt aan de voorbereiding van diens terugkeer in de maatschappij. Aan hem wordt, zo veel mogelijk aansluitend op zijn persoonlijkheid en capaciteiten, een zinvolle bezigheid of werk geboden, bij voorkeur met projecten van of ten behoeve van het Land van of ten behoeve van instellingen zonder winstoogmerk. Met andere woorden KIA zou ook een corrigerende rol moeten hebben waarbij gedurende detentieperiode van de gedetineerde via allerlei activiteiten en programma's aandacht wordt geschonken aan diens vorming en resocialisatie. Tevens stelt het artikel 9 lid 2 dat voor iedere veroordeelde gedetineerde die tot een vrijheidsstraf van meer dan acht maanden is veroordeeld en die zich schriftelijk bereid heeft verklaard tot medewerking aan een detentieplan, door het Hoofd een dergelijk plan wordt vastgesteld met inachtneming van het eerste lid.

Echter, uit de verschillende interviews die gehouden zijn, is naar voren gekomen dat de situatie in KIA voor wat betreft de vorming en resocialisatie van gedetineerden niet optimaal is. Er wordt immers nauwelijks tot zeer beperkt met een detentieplan gewerkt. Daarnaast wordt op spirituele vorming na, geen enkel vorming- en of onderwijsprogramma's aangeboden. De situatie is zodanig dat het dagprogramma beperkt blijft tot maaltijden en 1 uur luchten terwijl volgens eerder genoemde penitentiaire beginselen iedere gedetineerde in de gelegenheid gesteld wordt om in de inrichting ten minste tien uren per week recreatieve activiteiten te ontplooiën. Deze situatie is niet altijd zo geweest. KIA zou in het verleden programma's hebben aangeboden die zichten richtten met name op ambachtelijke werkzaamheden (zoals timmeren, metselen e.d.). Er werden cursussen aangeboden en dagelijkse activiteiten georganiseerd voor de gedetineerden zoals sport, handenarbeid enz. Momenteel staat de werkplaats echter dicht. Zo zijn er ook andere faciliteiten waar gedetineerden niet tot nauwelijks gebruik van kan maken zoals de computers en computerruimtes. Reden die de SER hiervoor heeft gekregen is dat het gebruik maken van de computers afhankelijk is van de bereidheid tot medewerkers van het personeel en het beschikbaar stellen van financiële middelen om een docent te kunnen betalen.



¹ Landsverordening penitentiaire beginselen AB 2005 no.75

Het artikel 30 van de Landsverordening penitentiaire beginselen stelt dat iedere gedetineerde ten minste eenmaal per twee weken in de gelegenheid wordt gesteld kosteloos gebruik te maken van in de inrichting aanwezige literatuur. KIA heeft een goed geassorteerde bibliotheek maar heeft geen bibliotheek medewerker dus gedetineerden kunnen maar zeer beperkt en afhankelijk van de bereidwilligheid van een bewaker of hulpverlener boeken lenen.

Verder hebben de hulpverleners van de afdeling Maatschappelijk Werk hun bezorgdheid geuit over het optreden het personeel en in het bijzonder van de Interne Bewakingsteam. Naar hun inziens zou in het kader van het psychosociale en vormingsaspect van de gedetineerden het optreden van de Interne Bewakingsteam tevens meer agressie onder de gedetineerden teweeg brengen.

3.2.2. Reclassering en DPL

De Stichting Reclassering wordt door de overheid gesubsidieerd, echter er bestaat een tekort aan financiële middelen teneinde noodzakelijke projecten te kunnen opzetten en te draaien. De reclassering acht het belangrijk dat er voorlichting is naar de samenleving en de werkgevers ter verbetering van het imago van de ex-gedetineerden. Uit de gevoerde gesprekken met betrokken hulpverleners blijkt dat werkgevers niet staan te popelen om ex-gedetineerden in dienst te nemen. De Stichting Reclassering heeft een lijst van ex-gedetineerde vriendelijke bedrijven die vaak samenwerken maar dit is niet voldoende om de meerderheid van ex-gedetineerden te kunnen plaatsen. Ervaring leert dat zij veel uit de kast moeten halen om werkgevers te overtuigen om een ex-gedetineerde een kans te geven. Daarnaast verwachten de werkgevers vaak dat zij aan de reclassering medewerker een directe contactpersoon hebben voor onbepaalde tijd. Dus het moment van loslaten is nog altijd een discussie- en/of knelpunt.

Er wordt in de hulpverlening aandacht besteed aan de sociale omgeving van de cliënt en getracht deze positief te beïnvloeden waardoor de directe omgeving eerder een stimulans dan een verzwakkende factor wordt voor de cliënt in zijn/haar herintegratieproces. Een groot knelpunt in de herintegratie is de verblijfsvergunning na de detentieperiode van ex-gedetineerden die niet langer een geldige verblijfsstatus hebben. In veel gevallen wordt de verblijfsvergunning van een cliënt ingetrokken maar de cliënt wordt echter niet uitgezet of kan niet worden uitgezet (bijvoorbeeld doordat deze geen binding heeft met land van herkomst). Het gevolg hiervan is zo iemand met een strafblad op Aruba woonachtig is, zonder verblijfsvergunning zich hierdoor niet kan inschrijven in het Bevolkingsregister, geen recht op AZV heeft, geen rijbewijs kan halen en geen

recht op werk. De herintegratie van dergelijk cliënt wordt dus op verschillende leefgebieden bemoeilijkt en de hulpverlening wordt hierdoor zeer beperkt in haar mogelijkheden/ aanbod. Hiermee wordt illegaliteit in de hand gewerkt en is het risico op recidive groot.

Vanuit het cliëntenprofiel meent de stichting vooral knelpunten te ondervinden in de houding en motivatie van hun cliënten. De realiteit is namelijk zo dat veel cliënten niet binnen een gestructureerd bedrijf te plaatsen zijn en vaak moeite hebben met gezag en autoriteit. Dit zijn vanuit de ervaring van de Stichting Reclassering de belangrijkste factoren die meespelen bij de werkgevers. De programma's die deze twee kenmerken zouden kunnen beïnvloeden zouden al tijdens de detentie van gedetineerden moeten plaatsvinden.

Voor wat betreft de cliënten van DPL kan vermeld worden dat in de meeste gevallen waarin de cliënten de proeftijd van 2 maanden niet halen de reden gezocht kan worden aan de motivatie en houding van de cliënt. De DPL tracht met name op het gebied van persoonlijke representatie en sollicitatie technieken begeleiding te bieden.

3.2.3. Werkgevers

In de interviews met werkgevers is naar voren gekomen dat werkgevers vanuit de gedachte van 'straf na de straf' handelen. Zo mag de ex-gedetineerde niet verwachten dat hij mag starten waar die gebleven is voor zijn detentie maar dat hij zal onderaan moeten beginnen. Vanuit de ervaring van de geïnterviewde werkgevers voldoen de ex-gedetineerden vaak niet aan het beroepsprofiel en zijn daardoor niet geschikt of gekwalificeerd voor de functie. Daarnaast speelt een rol dat het beeld dat werkgevers hebben ten aanzien van iemand met een strafblad niet positief is. Volgens de werkgevers zijn ze vaak ongemotiveerd, en de kans dat ze aan de normale maatstaven voldoen is zeer onwaarschijnlijk.

De werkgever gaat in zijn selectie uit van het minimaliseren van risico's en zou dus daarom minder snel voor iemand met een strafblad kiezen.

Over het algemeen menen de werkgevers;

1. behoefte te hebben aan (achtergrond)informatie over de ex-gedetineerde,
2. zich niet te willen binden aan een contract met de ex-gedetineerde, en zouden graag langere proefperiode willen zien voor deze specifieke doelgroep.

3. het liefst te hebben dat een ex-gedetineerde onder begeleiding is/blijft van een instantie of hulpverlener.

Verder hebben zij aangegeven dat het feit dat de (ex-)gedetineerden niet of onvoldoende worden begeleid tijdens hun detentie dit een negatief effect heeft op de verwachtingen van de werkgever en de bereidwilligheid van deze om een ex-gedetineerde in dienst te nemen.

Werkgevers zijn wel van mening dat het niet in dienst nemen van ex-gedetineerde zou kunnen leiden tot uitsluiting van de doelgroep binnen de samenleving en dat het juist belangrijk is om iets positiefs te doen voor de persoon.

3.2.4. Gedetineerden

Een totaal van 17 gedetineerden heeft meegewerkt aan dit onderzoek waaronder 10 mannen en 7 vrouwen. Van de respondenten zijn 13 geboren in Aruba, 1 uit Colombia, 1 uit Dominicaanse Republiek en 1 uit China. De ondervraagden met een verblijfsvergunning, zullen afhankelijk van het uitzettingsbeleid na hun detentie in de samenleving terug keren. Van de respondenten vallen 11 onder de noemer 'first offender' en 6 onder 'recidivisten'. De leeftijden van de respondenten liggen tussen de 18 en 47 jaar met een gemiddelde leeftijd van 31.7 jaar.

De strafperioden onder de respondenten lopen uiteen van 10 maanden tot aan 15 jaar, waarbij 7 van de respondenten een straf van boven de twee jaar hebben. De delicten onder de respondenten zijn als volgt: moord 4, overval 5, wapenbezit/-handel 3, zedelijk zaken 2, zware mishandeling 1, drugsgereleerde 2 en witwassen 1. Alle respondenten hadden een betaalde baan vooraf aan hun detentie.

Het interview bevatte 3 themagebieden namelijk- arbeidsmarkt, persoonlijke verwachtingen en herintegratie proces.

De resultaten wijzen erop dat gedetineerden een negatieve verwachting hebben ten aanzien van een plaats op de arbeidsmarkt. Dit brengt veel onzekerheden voor hen mee. Zij verwachten voor altijd bestempeld te zijn en ze verlaten de gevangenis met de hoop een werkgever of een persoon te zullen vinden die bereid is hun te helpen. De recidivisten hebben alleen aangegeven een goede ervaring te hebben met de Reclassering. Zij die vooraf aan hun detentie een goede relatie hadden met hun werkgevers zijn positiever om een baan te krijgen bij de voormalige werkgever. Op één respondent na verwachten ze allemaal onderaan

het bedrijf te moeten starten met een minimum salaris. Meer dan de helft zou het liefst een eigen zaak willen beginnen en liever niet onder een werkgever willen werken, maar geeft aan daarvoor over onvoldoende middelen en vorming te beschikken.

Op de vraag wat zij denken dat de belangrijkste factoren zijn bij de werkgever om te besluiten om een ex-gedetineerde in dienst te nemen, hebben de 'first offenders' de volgende drie punten aangegeven namelijk; positieve houding, motivatie en communicatie vaardigheden.

De recidivisten gaven aan positieve houding, motivatie en opleiding als belangrijkste factoren.

Alle respondenten hebben hun ontevredenheid geuit over het uitblijven van een dagprogramma binnen KIA. Ze hebben aangegeven dat het feit dat ze de hele dag 'niks te doen' hebben, dit alleen maar meer ruimte biedt voor meer negatieve c.q. depressieve c.q. destructieve gedachten. Daarnaast hebben zij aangegeven het gevoel te hebben op verschillende momenten onmenselijk en denigrerend behandeld te zijn. Als voorbeeld werd de bezoekprocedure genoemd. In deze procedure zou de gedetineerde aan beide handen worden 'ge-tie-wrapped', en zou naakt op zijn knieën geïnspecteerd worden voordat hij zijn bezoek mag ontvangen. Deze procedure zou in het bijzijn van andere gedetineerden plaatsvinden.

De gedetineerden hebben aangegeven een ambacht te willen leren, computer cursussen te willen ontvangen en sport en muzieklessen te willen krijgen. Op gebied van persoonlijke verwachtingen geven allen aan na hun detentie hun gezin en familie leven op te kunnen pakken. De mannelijke respondenten hebben aangegeven echtelijke bezoeken te willen ontvangen zoals dat in andere landen (zoals Nederland) ook geregeld is. Zowel de 'first offenders' als 'de recidivisten' verwachten niet c.q. nooit meer terug te keren naar KIA. Ze zijn positief dat ze hun leven zullen beteren en hun toekomst op hun gezin en familie zullen richten. De respondenten hebben aangegeven zich bewust te zijn van de stempel die ze vanaf nu dragen en dat hun strafblad een knelpunt vormt in hun herintegratie.

4. Conclusies

4.1. T.a.v. de intentie c.q. bereidwilligheid van werkgevers, om een ex-gedetineerde in dienst te nemen.

Vanuit de resultaten kan geconcludeerd worden dat de werkgevers op Aruba naar een matige waarschijnlijkheid een ex-gedetineerde in dienst willen nemen. Dit betekent dat er meer gedaan moet worden om de intentie c.q. bereidwilligheid te vergroten.

Verder zijn er tussen specifieke kenmerken van werkgevers, branches en het aantal personeel geen significante verschillen aangetoond. Dit is waarschijnlijk te wijten aan de grote verscheidenheid aan branches op Aruba ten opzichte van het geringe aantal ondervraagde branches. Hierdoor kunnen er geen uitspraken gedaan worden over de specifieke branches waar plaatsingsmogelijkheden voor ex-gedetineerden groter zouden zijn waardoor hulpverleners gericht kunnen zoeken. Een andere verklaring voor het gebrek aan significante data ten aanzien van de branches is dat gedragsintentie een persoonlijke aangelegenheid is en afhankelijk is van persoonlijke kenmerken en omgeving.

Er is een redelijk sterk verband aangetoond tussen houding en intentie waaruit dus geconcludeerd kan worden dat de werkgevers een acceptabele tot positieve houding hebben ten aanzien van het in dienst nemen van ex-gedetineerden. Opvallend is dat ruim 80% aangeeft dat het gewenst tot zeer gewenst is om iets positiefs voor iemand te doen. Dit wordt ook in de interviews bevestigd.

Het is opvallend dat slechts 10.8% aangeeft dat er voor hen geen enkel verschil is tussen sollicitanten met- en sollicitanten zonder een strafblad. Dit betekent dat het hebben van een strafblad op zich als significant factor van invloed kan worden beschouwd. Apel en Sweeten (2010) en Moss en Tilly (2001) hebben het over algemene stereotyperingen zoals onbetrouwbaarheid, lui en ongemanierd zijn, en het niet willen accepteren van regels of autoriteit. Vanuit de interviews met de werkgevers kan geconcludeerd worden dat deze stereotyperingen ook bij deze lokale werkgevers een rol spelen.



4.2. T.a.v. factoren die een rol spelen bij de werkgevers in hun besluit om een ex-gedetineerde in dienst te nemen.

De drie doorslaggevende factoren voor werkgevers zijn: de positieve houding, de zwaarte en ernst van misdaad en de motivatie. Verder zijn ook communicatievaardigheden en (voor)opleiding als belangrijke factor aangegeven. Werkgevers, gedetineerden en hulpverleners zijn het met elkaar eens over het belang van positieve houding en motivatie. Het verschil wordt gevonden in de zwaarte en ernst van de misdaad die als één van de belangrijkste factor wordt beschouwd. Ook de resultaten gebaseerd op de casus vragen laten zien dat voor de werkgevers op Aruba, de ernst van de misdaad ervoor zorgt dat men een 'label' krijgt met de daarbij behorende beeldvorming en verwachtingen.

4.3. De knelpunten ten aanzien van het hulpverleningsaanbod

Ten aanzien van de knelpunten op het gebied van hulpverleningsaanbod aan (ex-)gedetineerden ten aanzien van herintegratie in het arbeidsproces en in de samenleving kan geconcludeerd worden dat zowel het aanbod tijdens de detentie (KIA) als na detentie (Reclassering/ DPL) zeer beperkt is waardoor de effectiviteit onder de maat blijft.

KIA

De KIA is een essentieel c.q. sleutelfiguur in het hele herintegratieproces. Dit proces begint op het moment dat de gedetineerde de KIA deuren inloopt en loopt als een rode draad gedurende de hele detentie periode. De Landsverordening penitentiaire beginselen biedt verschillende mogelijkheden aan om de gedetineerden in hun proces en terugkeer naar de samenleving voor te bereiden. Echter de bevindingen op het gebied van structuur en programma-aanbod laten zien dat er binnen de KIA op dit gebied nog veel werk aan de winkel is waardoor de effectiviteit van de detentieperiode op het gebied van herintegratie onder de maat blijft.



Wet- en regelgeving

De Arubaanse wet- en regelgeving die straf en detentie regelt is inmiddels aangepast en uitgebreid². Voor wat betreft de strafvordering zijn verschillende straffen hoger geworden. Dit is op zich een prima ontwikkeling en geniet ook draagvlak binnen de samenleving. Echter op het gebied van detentie zou een verschuiving moeten plaatsvinden van een strafdetentie naar een 'herintegratiegerichte' detentie, waarbij de rehabilitatie van de veroordeelde en op de geïndividualiseerde voorbereiding van zijn herintegratie in de samenleving even belangrijk geacht en nagestreefd wordt als de vergeldingsfactor. Strafvuiteringsmodaliteiten zoals halve vrijheid, penitentiair verlof, elektronisch toezicht en voorwaardelijke invrijheidsstelling maken een succesvolle geleidelijke terugkeer naar de samenleving beter mogelijk, met het oog op een vlotte re-integratie. Sommige onderdelen zijn momenteel wel vastgelegd maar de uitvoering ervan blijft een knelpunt.

Stichting Reclassering en DPL

De Stichting Reclassering en DPL doen op hun beurt hun uiterste best met de middelen die zij hebben maar dit is niet voldoende gebleken om de gewenste resultaten te boeken. Het vinden van werkgevers die bereid zijn om stage- en werkplaatsen aan ex-gedetineerden te bieden blijft een uitdaging. Doordat de herintegratie en vormingsprogramma's niet tijdens de detentie plaatsvinden, krijgen de instanties die de begeleiding na de detentie verzorgen te maken met een -herintegratie onrijpe- cliënt. Het individuele detentieplan zou dus een doorlopende samenwerking moeten zijn tussen KIA en Reclassering. Dit laatste is van cruciaal belang. Zodanig dat indien de behandeling van gedetineerden tijdens hun detentie in KIA niet op corrigerende interventies is gericht maar zich voornamelijk blijft focussen op orde, en veiligheid, het proces van herintegratie steeds verder bemoeilijkt zal worden.

Tevens dient het verblijfs- en uitzettingsbeleid gereviseerd te worden aangezien binnen het hulpverleningsaanbod het niet hebben van een (geldige) verblijfsvergunning een knelpunt op verschillende leefgebieden binnen het herintegratieproces van deze cliënten is. Het werkt namelijk illegaliteit in de hand, verhoogt de kans op recidive, bemoeilijkt het herintegratieproces, de beperkt hulpverlening en heeft directe financiële en sociale gevolgen voor Land Aruba.

² Landsverordening van 27 april 2017 houdende vaststelling van een nieuw Wetboek van Strafrecht van Aruba

4.4. De knelpunten vanuit het uitgangspunt en ervaringen van gedetineerden.

Vanuit de interviews met de (ex-)gedetineerden kan geconcludeerd worden dat de knelpunten zich voornamelijk bevinden op gebied van de onzekerheden op de arbeidsmarkt na hun terugkeer in de samenleving en op het hulpverlenings- en programma aanbod tijdens hun detentie. De gedetineerden zijn zich ervan bewust dat zij door hun detentie een (levenslange) stempel dragen in de samenleving. Ten aanzien van familie wordt de onzekerheden minder en zijn de verwachtingen positiever als het gaat om het behouden van een gezinsleven.

Gedetineerden en hulpverleners hebben hun ontevredenheid geuit op het optreden van het KIA personeel, hetgeen een aanduiding zou kunnen zijn op knelpunten in het vinden van een evenwichtig beleid tussen orde en veiligheid en een humanitaire benadering binnen een herintegratieproces.



5. Aanbevelingen

Aan de hand van de gepresenteerde resultaten volgen hier enkele aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de volgende uitgangspunten van de Raad namelijk;

- Eén geval van mislukte herintegratie van één ex-gedetineerde binnen onze samenleving is er één teveel;
- Iedereen binnen onze samenleving verdient een tweede kans;
- Ook een boom met een kromme stam kan goede vruchten afwerpen;
- Onderwijs, arbeid en justitie genieten ongeacht de financiële situatie altijd prioriteit.

Wet- en regelgeving

De Raad beschouwt de KIA als een sleutelfiguur dat van cruciaal belang is in het herintegratieproces van ex-gedetineerden en beveelt derhalve ook aan om het instituut te evalueren op zaken als; visie, missie, leiding en leiderschap, personeel, infrastructuur, beschikbare middelen, beleid, regelgeving, humanitaire benadering, hulp en programma aanbod zodat aan de regelingen binnen de Landsverordening penitentiaire beginselen voldaan kunnen worden.

De huidige Landsverordening penitentiaire beginselen biedt voldoende ruimte en basis voor een goede voorbereiding van de gedetineerden in hun terugkeer en herintegratie naar de samenleving. De veroordeelde zou conform deze regeling in de gelegenheid moeten worden gesteld om constructief mee te werken aan de realisering van het individueel detentie- en herintegratieplan.

Het naleven van de wet- en regelgeving dient als uitgangspunt en prioriteit te worden beschouwd in een goed functioneerde instelling.



Beleid en hulpverlenings(programma's)

In het kader van een doelmatig herintegratie beleid ten aanzien van (ex)-gedetineerden zou de overheid een integraal beleid moeten voeren waarbij de samenwerking, doelen en richtlijnen voor betrokken partijen centraal staan. Te weten o.a. de KIA, Reclassering, Directie Arbeid, Openbare Ministerie (Procureur Generaal), DIMAS en werkgeversverenigingen.

KIA zou haar aanwezige faciliteiten en voorzieningen optimaal moeten benutten en daar waar mogelijk uitbreiden. Het aanbieden van een individueel detentieplan zou in het kader van een effectief herintegratieproces een doorlopende samenwerking moeten zijn tussen KIA en Reclassering.

De overheid zou in het kader de herintegratie van ex-gedetineerden in het arbeidsproces en daarmee hun participatie in de samenleving te bevorderen, de instanties die zich hiermee bezighouden en met name de Stichting Reclassering van meer (financiële) middelen moeten voorzien waardoor ze speciale programma's gericht op de werkgevers en de samenleving kunnen opzetten.

Gezien de financiële- en sociale gevolgen voor Land Aruba wordt met klem aanbevolen om het verblijfs- en uitzettingsbeleid voor ex-gedetineerden te reviseren om tot een oplossing te komen en waar nodig een alternatief voor deze groep aan te bieden.

Aangezien de onderzoeksresultaten laten zien dat de noodzaak bestaat om de intentie van werkgevers te vergroten met als doel een positiever gedragsintentie van in dienst nemen van ex-gedetineerden te stimuleren, beveelt de Raad het volgende aan:

1. Het betrekken van sociale partners bij de discussie hieromtrent teneinde eventuele drempels te identificeren en weg te werken;
2. Het stimuleren van een bewustwordingsproces binnen de omgeving van de werkgevers waarin aandacht wordt besteed aan het veranderen van het imago van ex-gedetineerden over het algemeen. (nationale voorlichting);
3. De hulpverlening aan ex-gedetineerden zou meer rekening kunnen houden met de factoren die een rol spelen bij de werkgevers en zich dus meer kunnen richten op de motivatie en houding van de ex-gedetineerden waardoor hun kansen bij de werkgevers wordt vergroot.
4. Het opzetten van programma's rekening houden met de behoeftes van de werkgevers. Deze behoeftes bevinden zich voornamelijk op het gebied van begeleiding van de ex-gedetineerden tijdens en na hun detentieperiode.
5. Het aanbieden van een alternatief door middel van het concept van zelfondernemerschap (cursussen) voor de ex-gedetineerden waar hun kansen op zelfvoorziening kunnen worden vergroot en dus niet alleen te focussen op plaatsing op de arbeidsmarkt waarbij zij tegen gesloten deuren aanlopen. Dit rekeninghoudend met de factor 'ernst van de misdaad' en de drempel dat deze vormt bij de werkgevers ten aanzien van (ex-)gedetineerden van zware misdaden.

6. De overheid zou in haar rol als werkgever hierin een voorbeeld kunnen (en misschien wel moeten) zijn en haar beleid en regelgeving ten aanzien van het in dienst nemen van personen met een strafblad te heroverwegen en om bepaalde functies beschikbaar te stellen hiervoor.

Vervolg en nader onderzoek

Om de gedragintentie van werkgevers te verklaren en te begrijpen is het van belang om het sociaal perspectief hiervan te belichten. Een vervolg onderzoek wordt door de Raad aanbevolen om het gedrag van werkgevers binnen een breder sociaal perspectief te kunnen plaatsen. Ter verhoging van het succesgehalte bij het matchen en plaatsen van ex-gedetineerden bij werkgevers is aan te bevelen om dit onderzoek te verrichten onder één of twee branches.

Daarnaast is het aan te bevelen om een onderzoek te verrichten naar de omvang van de populatie en problematiek van personen die geen geldige verblijfsstatus (meer) hebben maar desondanks niet (kunnen) worden uitgezet en een financiële- en sociale last worden voor Land Aruba.



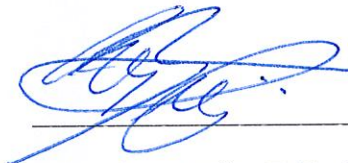
Slotwoord

Tot zijn groot genoegen heeft de Raad via de media voornemen dat de KIA al verschillende van de in dit rapport aanbevolen punten ten aanzien van de resocialisatie en herintegratie van gedetineerden als voornemens heeft gepresenteerd, waarvan bij een aantal al zelfs een start is gemaakt. De Raad juicht dit uiteraard enorm toe en beschouwd dit als bevestiging van hetgeen gesignaleerd is en ten aanzien van de KIA is voorgesteld. Gezien deze ontwikkeling hoopt de Raad dat de andere aanbevelingen in dit rapport dezelfde prioriteit en daadkracht zullen genieten.

Oranjestad, 1 november 2016



Dhr. J.R. (Rudy) Geerman
Voorzitter
Sociaal Economische Raad



Dhr. drs. Felix R.E. Bijlhout
Secretaris
Sociaal Economische Raad

Referenties

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 179-211. doi:10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Apel, B. & Sweeten, G. (2010). The impact of incarceration on employment during the transition to adulthood. *Social Problems*, 57, no.3, 448-479. doi: 10.1525/sp.2010.57.3.448
- Beer de, P. (1999). Wat is het nut van werken? *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 26 nr.1, februari 1999, 25-57. issn: 09214933
- Cavadino, M. & Dignan, J. (1997). *The penal system: an introduction* (2nd ed.). London: Sage. Dienst Justitiële Inrichtingen (2008). Ontleend aan: www.dji.nl/main.asp?flash=1 .
- Delanote, L. (2002). Van Straks... en Nu. Bestrijding van armoede en sociale uitsluiting: reflecties over activering en solidariteit. Verslagboek van het toekomstverkennd congres van 17 oktober 2002, Brugge.
- Dijk, J.J.M. van, Toornvliet, L.G. & Sagel-Grande, H.I. (1995). *Actuele criminologie*. Lelystad: Koninklijke Vermande.
- Dirkzwager, A.J.E., Nieuwbeerta, P. & Fiselier, J.P.S. (2009). Onbedoelde gevolgen van vrijheidsstraffen. *Tijdschrift voor Criminologie*, 51, 21-41.
- Holzer, H., Raphael, S., Stoll, M. (2002). Will employers hire ex-offenders? Employer preferences, background checks, and their determinants. Institute for Research on Poverty. Discussion paper no. 1243-02. Ontleend aan <http://irp.wisc.edu/publications/dps/pdfs/dp124302.pdf>
- Land Aruba (2013). Landsverordening van 12 maart 2013 houdende vaststelling van nieuwe regels inzake het verrichten van arbeid. Arbeidsverordening 2013. Centraal wettenregister. Aruba.
- Land Aruba (2006). *Korrektie Instituut Aruba jaarverslag 2006*.
- LaPiere, R. (1934). Attitudes vs. actions. *Social Forces*, 13, no.2 (Dec, 1934), 230-237.
- Lapinski, M.K. & Rimal, R.N. (2005). An explanation of social norms. 2005,127-147.

- Laub, J.H. & Sampson, R.J. (2003). Shared beginnings, divergent lives. London: Harvard University Press.
- Maruna, S. (2001). Making good: How ex-convicts reform and rebuild their lives. Washington, DC: American Psychological Association.
- Mead, G.H. (1934). Mind, self, and society. Chicago, USA: University of Chicago Press.
- Moss, P. & Tilly, C. (2001). Stories employers tell: race, skill, and hiring in America. New York: Russell Sage Foundation.
- Nelissen, P. (2000). Resocialisatie en detentie: een onderzoek naar de houdingen van gedetineerden en gevangenis personeel ten aanzien van de voorbereiding van de terugkeer in de samenleving. Maastricht: Universiteit Maastricht.
- Nijboer, J.A. (2001). Spanningsbenaderingen. Tegen de regels IV. R. Van Swaaningen, E. Lissenberg & S. Van Ruller (Eds.), 191-205. Nijmegen: Ars Aequi.
- Pager, D. & Quillian, L. (2005). Walking the talk? What employers say versus what they do? American Sociological Review, 70, no.3, 355-380. doi: 10.1177/000312240507000301
- Travis, J. (2005). But they all come back: Facing the challenges of prisoner reentry. Washington, DC: Urban Institute Press.



Bijlage 1 Methode en Analyse Kwantitatief Onderzoek

In dit kwantitatief verklarend onderzoek werd gebruik gemaakt een enquête. Volgens Baarda, de Goede en Kalmijn (2010) is de enquête de aangewezen manier om data te verzamelen over attitudes, opinie, gevoelens, gedachten, kennis, gedragsintenties en omstandigheden. Werkgevers op Aruba zijn voor deelname aan dit onderzoek benaderd met als doel inzicht te krijgen in het intrinsieke besluitvormingsproces van een werkgever om een ex-gedetineerde al dan niet in dienst te nemen gebaseerd op Ajzen's Theory of Planned Behaviour (TPB) (Ajzen, 1991).

Volgens Baarda, de Goede en Kalmijn (2010) kunnen onderzoeksresultaten onbetrouwbaar en niet valide zijn door gebrekkige zelfkennis, selectief geheugen en sociaal wenselijke antwoorden. Bijvoorbeeld: Werkgevers geven mogelijk aan dat ze "natuurlijk" bereid zijn om ex-gedetineerden in dienst te nemen, maar zijn dit in feite niet. Om sociaal wenselijke antwoorden zoveel mogelijk te vermijden zijn controle vragen gebruikt. Een voorbeeld hiervan is vraag 19 (zie bijlage 1) waar aan de werkgever is gevraagd, hoe deze over het algemeen staat tegenover het in dienst nemen van ex-gedetineerden.

Om de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek te garanderen is nauwkeurig en zorgvuldig te werk gegaan. Migchelbrink (2000) definieert de validiteit of interne geldigheid als het vertrouwen in de inhoud van de gegevens: het werkelijkheidsgehalte van de gegevens en de betrouwbaarheid in kwantitatief onderzoek als het vertrouwen in de werkwijze tijdens het onderzoek. Hiervoor is gecontroleerd op interne consistentie en het vermijden van sturende vragen. Om te garanderen dat de respondenten daadwerkelijk het gedrag 'in dienst nemen' kunnen vertonen dan wel uitvoeren is de vraag gesteld of iemand wel of geen beslissingsrecht en bevoegdheid heeft. Bij de respondenten die 'nee, ik heb geen beslissingsrecht' hebben geantwoord, zijn automatisch alle vragen naar houding en subjectieve normen overgeslagen. Deze respondenten hebben alleen vragen over situationele factoren en algemene indruk kunnen beantwoorden.

Doelgroep en respondenten

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van de registratie van bedrijven en ondernemingen van de kamer van Koophandel. Hoewel de branches Horeca en Banken geschikte sectoren zouden kunnen zijn voor dit onderzoek, zijn deze niet meegenomen in de selectie. In deze branches zijn het 'bewijs van goed gedrag' van ex-gedetineerden en een positief resultaat van 'politiële inlichtingen' over ex-gedetineerden voorwaarden om een baan toegekend te krijgen. Uitsluiting van deze branche is noodzakelijk, omdat het anders een



negatieve invloed op de betrouwbaarheid van dit onderzoek kan hebben. Werkgevers zullen mogelijk eerder toegeven aan sociaal wenselijke antwoorden, omdat ze hun uiteindelijke gedrag, het niet in dienst nemen van een ex-gedetineerde, dan zouden kunnen legitimeren met de wetgeving.

De methode van steekproeftrekking die gebruikt is, is een simpele vorm van 'sampling' in Excel in plaats van in SPSS. Er werd een kolom ingevoegd (kolom B) met daarin een formule (RAND). Via de filter zijn de sectoren "Hotel" en "Banken" eruit gelaten. Ieder bedrijf kreeg een willekeurige waarde. Dit werd gekopieerd en vastgeplakt in kolom C. vervolgens werd de hele file gesorteerd en de benodigde sample-size genomen. In dit geval is een sample-size genomen van 200 bedrijven. De eerste 200 bedrijven zijn naast de tweede 200 bedrijven geplaatst, respectievelijk sample 1 en sample 2. Indien geen contact gegevens beschikbaar waren van een bedrijf dan werd het correlerende bedrijfsnummer in sample 2 gebruikt.

Door gebrek aan data en het feit dat intentiemeting niet aan 1 variabele te meten is, zou voor een wetenschappelijk onderzoek een veel grotere sample-size genomen moeten worden die wel boven de 1000 bedrijven zou kunnen oplopen. Gezien de aard en omvang van dit onderzoek is gekozen om een aselectief steekproef te draaien conform de eerder genoemde methodiek, waarvan de verkregen data geschikt zou zijn voor een indicatief onderzoek.

Dataverzamelinstrumenten

De vragenlijst is aangeboden via SurveyMonkey, een online enquête ontwikkelingsbedrijf dat op 'cloud' gebaseerde software deze service verleent.

Er werd gewerkt met een gestructureerde vragenlijst met drie verschillende soorten vragen namelijk: gesloten vragen, open antwoord-optie vragen en schaalvragen. De vragenlijst is samengesteld conform de TPB voorbeelden voor het opzetten van de vragenlijst volgens Fishbein en Ajzen (2010) en zoals aangegeven in het handboek voor het opmaken van een vragenlijst volgens de TPB van De Francis, Eccles, Johnston, Walker, Grimshaw, Foy, Kaner, Smith, Bonetti (2004). Dit houdt in dat voor alle constructen (zoals houding, subjectieve normen en controle) voorbeeldvragen worden gegeven, waarmee deze constructen direct kunnen worden gemeten aan de hand van scores voor elke schaal (Francis et al, 2004).

Om de intentie onder werkgevers te meten is gebruik gemaakt van 4 items op een 4 punten schaal. In de vragenlijst waren dit vraag 10, 14,15 en 16 (zie bijlage 1 en 2). Voor intentie geldt een minimale score van 4.00 en een maximale score van 16.00 ten opzichte van het in dienst nemen van ex-gedetineerden. Voor het meten van de houding is gebruik gemaakt van 6 items in de vorm van stellingen op een 5 punten schaal, te weten vraag 11 en 12 (zie bijlage 1 en 2). Echter voor de interne betrouwbaarheid zijn 2 items verwijderd.

Er geldt een minimale score van 4.00 en een maximale score van 20.00. Om de subjectieve normen onder werkgevers te meten is gebruik gemaakt van 8 items in de vorm van stellingen op een 5 punten schaal. In de vragenlijst was dit vraag 13 (zie bijlage 1 en 2). Voor de subjectieve normen geldt een minimale score van 8.00 en een maximale score van 34.00. Om het gevoel van controle op situationele factoren onder werkgevers te meten is gebruik gemaakt van 10 items in de vorm van stellingen op een 5 punten schaal (vraag 17) (zie bijlage 1 en 2). Er geldt een minimale score van 10.00 en een maximale score van 50.00.

In het onderzoek van Holzer, Raphael en Stoll (2002) worden de volgende determinanten genoemd, die relevant zijn voor de werkgeverssituatie zoals: sector, omvang bedrijf, werkzaamheden/taken, opleidings-/kenniseisen en gewenste kenmerken werknemer. Deze determinanten zijn ondergebracht in het TPB framework en daarnaast zijn relevante demografische variabelen, zoals geslacht, leeftijd, branche, functie e.a. opgenomen in de vragenlijsten, die zowel in het Nederlands (zie bijlage 1 en 2) als in het Papiaments zijn aangeboden. Er is een pilot uitgevoerd, waarbij gecheckt werd, dat het invullen niet langer zou duren dan 10 minuten. De Nederlandse versie van de vragenlijst is eerst getest onder 5 willekeurige werkgevers, om na te gaan of de instructie duidelijk is, de respondenten de vragen begrijpen en of de volgorde van de vragenlijst logisch is. Volgens de forward-backward methode is de vragenlijst in het Papiaments vertaald en deze is door twee willekeurige respondenten terugvertaald naar het Nederlands, om de juiste toonzetting en taalbegrip te garanderen. Tijdens het vertalen zijn verschillende knelpunten in taalgebruik naar voren gekomen, met als gevolg dat desbetreffende vraagstellingen zijn aangepast. Een voorbeeld hiervan was het verschil tussen 'een baan geven' en 'in dienst nemen'. Gekozen is om het begrip 'in dienst nemen' en wat in het kader van dit onderzoek werd verstaan, in de inleiding van de vragenlijst duidelijk te omschrijven.

Gezien de aard van dit onderzoek was het erg belangrijk dat in het kader van ethische uitgangspunten, de anonimiteit zowel gewaarborgd als gegarandeerd werd. Om die reden is er expliciet niet gevraagd naar de naam van de organisatie of respondent. In de laatste vraag van de vragenlijst was een optie voor de respondent om zijn/ haar email adres in te vullen, indien hij/zij de resultaten van dit onderzoek willen ontvangen. Deze vraag werd overigens volledig losgekoppeld van de andere vragen/ reacties.

Procedure dataverzameling

De contactpersonen van de geselecteerde bedrijven zijn telefonisch benaderd. Aan hen is het doel en opzet van het onderzoek uitgelegd en tegelijkertijd zijn de contactgegevens – e-mail adres- gecontroleerd.

Het telefonisch benaderen van de respondenten is uitgevoerd door de onderzoeker en een medewerker. Met de medewerker is van te voren – via



rollenspel - een standaard introductie verhaal geoefend, om te garanderen dat alle respondenten dezelfde introductie kregen. Het voordeel van het telefonisch benaderen is dat de potentiële respondent meteen kon aangeven of hij/zij wel of niet geïnteresseerd was om de enquête in te vullen. Een nadeel was dat het zeer tijdrovend was. De respondenten hebben een periode van twee weken gekregen om de enquête in te vullen. Gedurende deze twee weken zijn er twee 'reminders' mailberichten gestuurd.

In totaal zijn 205 mailberichten verzonden waarvan 108 ingevulde enquêtes zijn geregistreerd. Dit wijst op een responsgehalte van 53%. Het responsgehalte was tegen alle verwachting in toch redelijk hoog. December is een drukke maand voor werkgevers en verder bleek bijna iedereen in de zogenaamde feeststemming.

Analyse

De data-analyse is middels de Statistical Package for Social Sciences 20.0 (SPSS, Chicago, IL, USA) verwerkt. Ter verantwoording van de betrouwbaarheid van de gebruikte meetinstrumenten en om de interne consistentie van de antwoorden te meten zijn voor alle determinanten, te weten de houding, subjectieve norm en controle, de Cronbach's alfa berekend. De onderlinge samenhang en verbanden tussen intentie en determinanten, is getoetst aan de hand van Pearson's correlatieanalyse de mate waarin deze determinanten de gedragsintentie elkaar beïnvloeden te meten. Verder is er een regressie analyse uitgevoerd om te meten in hoeverre de determinanten de intentie voorspellen. Daarnaast zijn de descriptieve statistieken berekend en zijn er kruistabellen gedraaid betreffende geslacht, functie binnen het bedrijf, soort bedrijf/ branche en leeftijd om te meten of er significante relaties en verbanden zijn tussen genoemde variabelen en de gemeten determinanten.

De Cronbach Alfa is berekend voor de vier determinanten met als resultaat, $\alpha = 0.70$ voor houding, $\alpha = 0.80$ voor subjectieve normen, $\alpha = 0.90$ voor controle en $\alpha = 0.78$ voor intentie.





L.G. Smith Boulevard 134, Oranjestad, Aruba
Telefoon: (297) 583-2713
Fax: (297) 5838956