



Vrije Universiteit Brussel

FACULTEIT RECHTSGELEERDHEID

CRIMINOLOGISCHE WETENSCHAPPEN

Meesterproef

To be the link: the prison officer as gatekeeper in preventing prison suicide.

Een mogelijke schakel: de gevangenisbeambte als gatekeeper in de preventie van suïcide achter de tralies.

VOORGELEGD DOOR REYNIERS CINDY

ROLNUMMER 103333

Academiejaar 2015-2016

Promotor: Prof. Snacken Sonja

Doctoranda Devynck Caroline



Als je iemand verliest die je niet kan verliezen

Ish Ait Hamou

Nabeschuwing en dankwoord

Dat de verwezenlijking van deze meesterproef niet mogelijk zou geweest zijn zonder de medewerking en begeleiding van een groot aantal personen is zonneklaar. Als eerste wil ik mijn promotor professor doctor Sonja Snacken en copromotor doctoranda Caroline Devynck bedanken voor hun deskundige begeleiding, vertrouwen en ruggensteun.

Mijn waardering gaat ook uit naar de alle respondenten voor hun deelname, enthousiasme, aanbevelingen en commentaren. Het spreekt voor zich dat ik in het bijzonder ook de drie inrichtingen wil attenderen die me toelieten hun werkgroep van dichtbij te volgen. Een woordje van erkentelijkheid en bewondering gaat evenzeer uit naar de vakgroep criminologie van de universiteit van Cambridge en meer bepaald naar doctor Amy Ludlow voor de samenwerking, betrokkenheid en bijsturing. Mede op basis van hun adviezen is dit eindresultaat ontstaan.

Een derde woord van dank gaat in de richting van mijn ouders, broer Joeri en schoonzus Iris. Aldoor heb ik kunnen rekenen op hun handreiking bij het verbeteren en nalezen van dit werk. Desgelijks verdienen Joke Denekens, Mieke Bervoets en Jan Vos een vermelding voor de aanmoedigen en kritische reflecties.

En last but not least: het thuisfront. De laatste jaren was ik er niet altijd voor hen, de eenzame avonden en weekends... Mijn appreciatie voor de hoeveelheid begrip en steun die uit deze hoek is gekomen, valt dan ook in geen woorden te bevatten. Dankzij hun geloof, de overvloed aan geduld en de vele bemoedigende woorden was ik in staat steeds weer de motivatie te vinden.

Zo, met deze meesterproef zit mijn vijf jaar als werkstudent aan de VUB er op. Terugblikkend op gans dit proces, kan ik stellen dat ik erg veel bijgeleerd heb. Niet alleen empirisch, maar ook professioneel en zelfs persoonlijk ben ik een beetje gegroeid. Ik heb echter ook ondervonden dat het niet altijd even evident is om een onderzoek te doen. Beproeving loert immers om de hoek. Toch ben ik blij en ook wel trots om dit resultaat te kunnen neerleggen.

Het was niet alleen een heel leerrijke, maar tegelijk een erg woelige periode met heel wat emotionele momenten. Het is bewonderenswaardig dat ik steeds weer heb kunnen rekenen op het begrip en de steun van het ganse team van professoren en assistenten.

Voor iedereen een welgemeende dankjewel!

Samenvatting

Anders dan in het Verenigd Koninkrijk (en nog andere landen) heeft België geen systematisch beleid voor suïcidepreventie in detentie. Desondanks is iedereen zich inmiddels terdege bewust van de ernst en de complexiteit van het probleem.

Deze meesterproef heeft tot doel enkele gedachtebepalingen omtrent de noodzaak tot en de mogelijkheden van een suïcidepreventiebeleid te presenteren en vervolgens enkele aanbevelingen toe te steken. Concreet ligt de focus op de bijdrage van de penitentiair beambte aan een dergelijke preventie, waarbij evenzeer de heersende spanningsvelden belicht worden. De gegevens die hiertoe gebruikt werden zijn gebaseerd op enerzijds een literatuurstudie en anderzijds een empirisch onderzoek.

De analyse laat niet alleen de omvang van het probleem zien, maar toont ook aan dat suïcide geen 'onbegrijpelijke plotse' daad is, niettegenstaande het proces zich afspeelt zonder dat de omgeving er signalen van opmerkt. Uitgaande van de resultaten kan geconcludeerd worden dat het tijd is voor een multidisciplinair beleid, waarin er aandacht geschonken wordt aan het suïcidaliteitsissue, de specifieke werkcontext in al zijn facetten en zeker ook aan de inherente emotionele aspecten.

Tenslotte moeten we alvorens aan preventie te kunnen denken het probleem voldoende kennen en begrijpen. De kennis van de 'state of mind' van penitentiaire beampten ten aanzien van suïcidanten zou enigszins hun toekomstige aanpak kunnen sturen. Daarvoor is het van belang om suïcidepreventie niet enkel en alleen op de schouders van de beampten te laten rusten, maar ervoor te zorgen dat er voldoende ondersteuning, vorming en zorg ter beschikking gesteld wordt.

Om dit alles duidelijk in kaart te kunnen brengen worden beide landen (België en Verenigd Koninkrijk) tegenover elkaar geplaatst.

KEYWORDS: suïcidaliteit, detentie, gatekeeper

Abstract

Unlike the United Kingdom (and several other countries), Belgium has no systematically suicide prevention policy concerning detention although everybody is aware of the gravity and complexity of the problem.

The purpose of this masterthesis is to present some thought provisions about the necessity and the possibilities of suicide prevention policy and then reach out some recommendations. The contribution of the prison custody officer to such prevention is being focused on where also the prevailing areas of tension are being highlighted. The facts used for this are based on both literature studies and empirical research.

The analysis does not only show the size of the problem but also proves that suicide is not an "incomprehensible sudden act" nevertheless the process is taking place without any signals being noticed by the environment. Prison suicide is a complex and dynamic phenomenon that can be best understood (and prevented) by an assessment of a combined integrated model associated with a more cognitive emotional model. On the basis of the results we can conclude that it is time for a multidisciplinary approach in which there is attention for the suicidality issue, the specific work context in all its facets and surely for the inherent emotional aspects.

Finally it is imperative that we first know and understand the problem before we even can start thinking of prevention. The knowledge of the "state of mind" of prison custody officers regarding the suicidal prisoners should be directing their future approach. Therefore it is of the utmost importance not to put the pressure of the suicide prevention only on the prison officers but to make sure that there is enough support, education and care at their disposal.

To make this all clear in order to compare both countries (Belgium and United Kingdom) it is interesting to look at both policies.

KEYWORDS: suicidal, detention, gatekeeper

NABESCHOUWING EN DANKWOORD	2
SAMENVATTING	3
ABSTRACT	4
OVERZICHT AFKORTINGEN	8
LIJST MET FIGUREN EN TABELLEN	9
DEEL 1 - INLEIDEND LUIK	10
4.1. Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie	16
4.2. Ethische beschouwing	17
DEEL 2 - LITERATUURSTUDIE	19
HOOFDSTUK 1: OMKADERING	20
HOOFDSTUK 2:SUÏCIDE IN ‘TOTAL INSTITUTIONS’	34
2.1. IMPORTATIEMODEL	35
2.2. DEPRIVATIEMODEL	36
2.3. DE AANLOOP NAAR EEN MEER DYNAMISCH MODEL.....	37
2.4. COGNITIEF-EMOTIONEEL MODEL	37
HOOFDSTUK 3 :BELANG VAN GEVANGENISREGIMES EN -KLIMAAT	42
HOOFDSTUK 4: VISIE EN OPLEIDING	45
HOOFDSTUK 4: VEILIGHEID CENTRAAL	51
HOOFDSTUK 5: ATTITUDE EN BEHAVIOUR	55
HOOFDSTUK 6: DE SLOTSOM VAN DEZE LITERATUURSTUDIE	59
1.1. IN WELKE MATE KUNNEN PENITENTIAIR BEAMBTEN BIJDRAGE TOT EEN EFFIËNTE SUÏCIDEPREVENTIE?	59
1.2. WELKE ELEMENTEN ZULLEN DEZE BEVORDEREN EN WELKE WERKEN EERDER BELEMMERD?	61
1.2.1. KENNIS EN INZICHT OVER SUÏCIDE EN TOTAL INSTITUTIONS.....	61
1.2.2. KOORDDANSEN TUSSEN STATISCHE EN DYNAMISCHE VEILIGHEID	61
1.2.3. ATTITUDE EN PERCEPTIE TEN AANZIEN VAN SUÏCIDE(-PREVENTIE)	62
1.2.4. GEVANGENISCULTUUR ALS COPINGSMECHANISME	62
1.2.5. AARZELING OM TE INTERVENIËREN EN PERSOONLIJKE BAGAGE	63
1.2.6. SELF-EFFICACY OM TE INTERVENIËREN.....	63
1.3. DIENEN WE DE OPLEIDING EN DE HEERSENDE CULTUUR TE VERANDEREN OM ZO TOT EEN BETERE PREVENTIE TE KOMEN?	63

DEEL 3 – METHODOLOGIE.....	67
HOOFDSTUK 7: ONDERZOEKSTECHNISCH ONDERWERP	68
1.1. INLEIDING	68
1.2. KEUZE VOOR KWALITATIEF ONDERZOEK	68
1.3. LITERATUURONDERZOEK.....	69
1.4. VOORBEREIDENDE STAPPEN	70
1.5. SELECTIE VAN RESPONDENTEN.....	71
1.6. SEMI GESTRUCTUREERDE INTERVIEWS.....	71
3.1. OPSTELLEN VAN DE BOOMSTRUCTUUR	73
DEEL 4 – EMPIRISCH ONDERZOEK.	75
HOOFDSTUK 8: RESULTATEN VAN DE INTERVIEWS EN TERREINBEZOEKEN	76
1. DE ALGEMENE VISIE EN RICHTLIJNEN	82
2. DE TYPISCHE PIRAMIDALE STRUCTUUR	83
3. DE SPANNINGSVELDEN	84
3.1. DE KENNIS EN HET INZICHT OVER SUÏCIDE EN TOTAL INSTITUTIONS.....	85
3.2. HET KOORDDANSEN TUSSEN STATISCHE EN DYNAMISCHE VEILIGHEID:.....	87
3.3. DE ATTITUDE EN DE PERCEPTIE TEN AANZIEN VAN SUÏCIDEPREVENTIE	90
3.4. DE GEVANGENISCULTUUR ALS COPINGSMECHANISME	91
3.5. DE AARZELING OM TE INTERVENIËREN EN DE PERSOONLIJKE BAGAGE:.....	92
3.6. HET ‘SELF-EFFICACY’ OM TE INTERVENIËREN	94
4. IN HET PERSPECTIEF VAN DE ACTUELE BESPARIJNGSRONDE	95
HOOFDSTUK 9: HET VERGELIJK VAN HET BRITSE EN BELGISCHE MODEL	96
1.1. OPLEIDING	96
1.2. SAFER CUSTODY TEAMS	96
1.3. PRISON CARERS	98
HOOFDSTUK 10: EN WAT NU?	102
HOOFDSTUK 11: DEBAT: “BIEDT KLEINSCHALIGHEID EEN MOGELIJKE OPLOSSING VOOR DE SUÏCIDEPROBLEMATIEK?”	104
DEEL 5 – CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN.....	106
HOOFDSTUK 12: CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN	107
1. CONCLUSIE	107
2. AANBEVELINGEN	108
HOOFDSTUK 13: EINDNOOT.....	110

DEEL 6 - REFERENTIES EN BIJLAGEN	111
REFERENTIES.....	112
BIJLAGE 1: UITNODIGING ONDERZOEK	119
BIJLAGE 2: INFORMED CONSENT.....	121
BIJLAGE 3: TOPICLIJST.....	122
BIJLAGE 4: CODEBOOM	126

Overzicht Afkortingen

ACCT	Assessment, Care in Custody and Teamwork
BW	Burgerlijk Wetboek
CAW	Centrum Algemeen Welzijnswerk
CGG	Centrum Geestelijke Gezondheidszorg
CPZ	Centrum voor de Preventie van Zelfdoding
DG EPI	Directoraat Generaal Penitentiaire inrichtingen
EVRM	Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens
FOD	Federale Overheidsdienst
HMP	Her Majesty Prison
JWW	Justitieels Welzijnswerk
OCPP	Opleidingscentrum voor Penitentiair Personeel
PA	Penitentiair Assistent
PBA	Penitentiair Bewakingsassistent
PBAP	Penitentiair Bewakingsassistent Ploegchef
PCO	Prison Custody Officer
PSD	Psycho Sociale Dienst
RAND	National Defense Research Institute
SCT	Safer Custody Team
SW	Strafwetboek
VLESP	Vlaams Expertisecentrum Suïcidepreventie
WHO	World Health Organisation
YAST	Young Adult Support Team
ZMP	Zelfmoordpreventieteam

Lijst met figuren en tabellen

<i>Figuur 1: Suïcide tijdens detentie, België 2000-2014 (Activiteitenverslagen DG-EPI, 2000-2014)</i>	22
<i>Figuur 2 Suïcide in detentie: UK 2000-2014 (Ministry of Justice - http://www.justice.gov.uk/news/newsrelease010110a.htm)</i>	22
<i>Figuur 3: Suïcidaal proces (Retterstol, 1993)</i>	29
<i>Figuur 4 Schematische voorstelling van tijdsinschatting en status (volgens Shaw, Appleby & Baker, 2003)</i>	31
<i>Figuur 5: Afbeelding cognitief - emotioneel model</i>	38
<i>Figuur 6 Schematische voorstelling van de theoretische modellen</i>	41
<i>Figuur 7 Belang van interpersoonlijke 'relaties' (personeel-gedetineerden)(Reyniers, 2015)</i>	52
<i>Figuur 8 een kwaliteitsvolle benadering (deels gebaseerd op MSt and roundtable - Liebling, 2015).</i>	53
<i>Figuur 9 Theoretisch model voor de training van gatekeepers</i>	64



Vrije Universiteit Brussel

DEEL 1: INLEIDEND LUIK.

1. PROBLEEMSTELLING

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat de prevalentie van **suicide** binnen de gevangenis bijzonder hoog ligt en dat het suïcidecijfer dat van de algemene bevolking overschrijdt. Het betreft de voornaamste doodsoorzaak binnen de gevangenis. Zo is ruim de helft van alle sterfgevallen van gedetineerden te wijten aan suicide (Fazel & Baillargeon, 2011). De grote aantallen doen vermoeden dat velen volkomen buiten het beeld van de huidige hulpverlening vallen, terwijl ze wel in grote nood verkeren. Desondanks deze buitensporige mondiale cijfers, daalde het aantal zelfmoorden in de gevangenissen van Engeland en Wales. Deze daling was het gevolg van de introductie van een reeks multidisciplinaire maatregelen (opleiding, verbeterde gezondheidszorg, etc.) die specifiek gericht waren op deze gevoelige problematiek (Slade & Forrester, 2015: 737).

Uiteraard is het **counteren** van suïcidale gedetineerden één van de meest stresserende en provocerende facetten in de taakuitvoering van het gevangenispersoneel. Situaties van zelfmoord(-poging) **ontwrichten** dusdanig de routine en doen heel wat emoties oplaaien. Plots wordt de menselijkheid van gedetineerden benadrukt (Chauvenet, 1996). Het is niet overdreven te stellen dat een suicide een onwaarschijnlijke impact heeft op het penitentiair personeel en de totale gang van zaken in de inrichtingen. Niettegenstaande, wordt er een performante en professionele houding, een (vaak aanzienlijk) engagement in emotie-werk en een gezonde dosis **betrokkenheid** van het personeel vereist. Britse academici bevestigen trouwens deze complexiteit en zetten daarbij negotiëren met gedetineerden extra in de verf (Tournel, 2015: 26). Desalniettemin is het onmogelijk om het ideale recept voor het voorkomen van suicide op een presenteerblaadje aan te bieden (Vanden Abeele, 2012:29). We stoten bij het in kaart brengen direct op een aantal **spanningsvelden** (Van Laake & Van den Aamele, 2012: 584-585) die toch wel een uitgesproken rol spelen binnen een gevangenis en dus de nodige aandacht verdienen. Zo kan niets wat zich in een gevangenis afspeelt onttrokken worden aan de dimensie '**total institution**'. De gevangenis is een wereld op zich, met eigen regels, normen en waarden. De gevangenis geeft de gevangenispopulatie vorm: het is door de grenzen die de muren trekken dat we gedetineerden van 'gewone burgers' kunnen onderscheiden. Zoals te verwachten bezwijken velen onder de druk van deze institutionalisering (Medlicott, 2011:3). Suicide in de gevangenis wordt dan verkeerdelijk vergeleken met suicide in de 'vrije' gemeenschap (Cinosi et al, 2013: 21; Thoonen & Duijst, 2014: 1248), hoewel gedetineerden niet dezelfde 'stem' hebben (Crewe, 2011: 467). Zelfmoord kan vaak gezien worden als reactie op de schok van de opsluiting, aldus Poirier (2003). Problemen die gedetineerden ervaren tijdens hun detentieperiode en tijdens de aanpassing aan het gevangenisleven worden gekenmerkt door tal van deprivatie- en importatietheorieën.

Wanneer we echter uitgaan van de stelling dat suïcide een zeer complexe problematiek is waarbij tal van factoren op elkaar inspelen, die zich vaak op verschillende echelons bevinden, lijkt het evenwel relevant om het '**combined model**' (cf. gedetineerden) van Liebling als basis te nemen om de problematiek te duiden. Suïcide moet niet louter gezien worden als een individuele kwetsbaarheid in combinatie met bepaalde risicovolle omstandigheden. Ook het samenspel met **gevangensklimaat** en **-regimes** en de invloed van het personeel dient een voorname positie te krijgen (Ross et al, 2007: 4). Uit ervaring weet ik dat als de dingen 'verkeerd gaan' men maar al te vaak 'op het gevoel' gaat werken. Een glashelder raamwerk is niet altijd voorhanden, waardoor het penitentiair personeel zelf haar grenzen moet bepalen. Niets kan echter zwart-wit bekeken worden, interpretatie is bijgevolg een vereiste, wat uiteraard een gebrek aan consistentie met zich meebrengt. Ideaal zou zijn om bij het streven naar **veiligheid, zorg** en **rechtvaardigheid** op een instrumentele manier aan te wenden (Tournel, 2015: 136). Het is dan ook vanzelfsprekend dat we in geval van suïcidaliteit de 'sociale lijm' (cf. professionele cultuur), onder de loep nemen (Van Muijen, 1994: 33). Vooral omdat volgens Arnold (2005) de 'competentie omgaan met suïcidaliteit' onvoldoende getraind wordt tijdens opleiding (Tournel, 2015: 129-130). Het **evenwicht** tussen **statische** en **dynamische veiligheid** komt in zo'n situaties op de helling te staan. De dynamische veiligheid wordt vaak 'in de wind geslagen', terwijl de manier waarop gedetineerden benaderd worden net centraal staat.

De **cognitieve emotionele aspecten** die het gevangenispersonnel nodig heeft om het hoofd te kunnen bieden aan de **paradoxe verwachting** van enerzijds bejegenen en respecteren van gedetineerden (cf. zorgfunctie), anderzijds voortdurend wantrouwen en disciplineren (cf. veiligheidsfunctie) zou naar mijn gevoel meer in de verf moeten gezet worden. Mijn ervaring leert me dat de persoonlijkheid, de **attitudes** en het **behaviour** van het personeel vaak een beslissende rol kan spelen (cf. zorgfunctie). Daarenboven is het belangrijk om naast die 'gezamenlijke cultuur' ook de eventuele onderlinge verschillen inzake 'attitude' en 'behaviour' te erkennen. Tenslotte geeft dit nog een extra dimensie aan het gegeven en kan dit het ontwikkelen van een universeel en specifiek beleid, dat voldoende effectief is voor elke medewerker, bemoeilijken (menig Brits onderzoek formuleerde reeds deze complexiteit). Dat er een zekere **handelingsvrijheid** (cf. discretionaire macht) moet bestaan, dewelke het mogelijk maakt de kloof tussen algemene regels en specifieke situaties te overbruggen, leidt geen twijfel (Liebling et al., 1999: 71).

De rol van gevangenispersonnel is vaak doorslaggevend bij het 'survivable' maken van gevangnissen (Liebling, Durie, Stiles & Tait, 2006; Slade & Forrester, 2015). Deze laatsten moeten als '**gatekeeper**' een meer betrokken en actieve rol spelen bij de preventie van suïcide. Gezien hun eerstelijnsfunctie, kunnen zij het welzijn van gedetineerden aanzienlijk beïnvloeden en zijn ze van cruciaal belang bij het herkennen, beheren en voorkomen van

het suïciderisico (Dewaele, 1999:18; Marzano et al; 2012: 2). Het negeren en minimaliseren van suïcidaal gedrag zou immers tot een groter gevoel van eenzaamheid, uitsluiting, frustratie en waardeloosheid leiden (Pannell, Howells, Day, 2003: 104; Suto & Arnaut, 2010: 304-305). Zoals Claus et al. (2013) het terecht verwoorden: "*orde en veiligheid is de verdienste van normale menselijke ontmoetingen en relaties*". In die optiek zijn er volgens Hoifodt & Talseth (2006) drie thema's die meer op de voorgrond dienen geplaatst te worden:

- Het streven naar een betrokken aanpak in het kader van suïcidepreventie, met oog voor de dynamische veiligheid;
- Het competent en professioneel kunnen interveniëren: met voldoende professionele kennis; met professionele waarden; evaluatie en reflectie van iemands (eigen) bevoegdheid;
- Het kunnen plaatsen van de emotionele betrokkenheid: accepteren van iemands kwetsbaarheid ; gevoel van machteloosheid en feilbaarheid.

De negatieve gevolgen en de complexiteit van suïcidaliteit bespreekbaar maken, in termen van preventie, kan enkel toegejuicht worden. De opvatting en de invulling van het concept suïcide door het personeel is doorslaggevend. Tot slot moet het **taboe rond suïcide** dringend doorbroken worden.

Niettemin kan de kritische lezer bemerken dat een toename aan autonomie en het nog meer betrekken van personeel weer kan leiden tot een toename van de werklust, wat het penitentiair personeel nu reeds aanklaagt. Toch ben ik ervan overtuigd dat wanneer er voldoende geïnvesteerd zou worden in faciliterende middelen dit echter niet het geval hoeft te zijn. Daar waar zorg en straf elkaar de hand zouden moeten reiken, stellen we vast dat er nog teveel segregatie en verzuiling optreedt. We gaan nog steeds te veel uit van een discours waarbij 'zorg' niet als taak van het penitentiair personeel wordt beschouwd. Het zowel 'top-down' als 'bottom-up' doorvoeren van een eventuele '**cultuurverandering**' zou zich niet alleen vertalen in een centraal en lokaal managementbeleid, maar evenzeer in een actieve ondersteuning van het uitvoerend personeel (Van Laake & Van den Aemele, 2012: 585).

De eerder aangehaalde verlaging van het suïcidecijfer in het Verenigd Koninkrijk werd helaas gevolgd door een nieuwe toename. Onderzoek toont aan dat deze ommekeer in rechtstreeks verband zou staan met de lokale cultuur en beleid (Slade & Forrester, 2015: 737). Dit maakt het dan ook interessant om na te gaan in hoeverre het ratio binnen de gevangnissen beïnvloed kan worden als de professionele gevangenis cultuur, het beleid en de attitudes van het personeel aangepast worden. Dit zou immers willen zeggen dat een gevangenisbeambte als 'gatekeeper' zou kunnen dienen in de strijd tegen suïcidaliteit.

Het spreekt dan ook voor zich dat het **Verenigd Koninkrijk** in deze optiek ongetwijfeld als voorbeeld gezien kan worden, waardoor er ook geopteerd werd om ook daar het onderzoek verder te zetten. Er bestaat daarenboven veel inspirerend (Brits) kwalitatief onderzoek naar het werk van gevangenispersoneel, dynamische veiligheid, cultuur en relaties met gedetineerden (zoals Chauvenet et al, 1994; Liebling, 2003; Crawley, 2004; Crewe, 2011), wat deze keuze enkel maar stimuleert. Na tal van bijdragen die ondertussen van onschatbare waarde zijn binnen het criminologisch en penologisch onderzoek, heeft het Verenigd Koninkrijk een preventiebeleid weten uit te tekenen dat alle aspecten van de gevangeniscontext in rekening brengt. Dit is dan meteen de uitvalsbasis om een vergelijkende studie te maken, tussen enerzijds het Verenigd Koninkrijk dewelke hun personeel voorziet van een gerichte opleiding en een suïcidepreventiebeleid uitgewerkt heeft, en anderzijds België waar de opleiding beperkt is en er amper sprake is van een beleid als dusdanig.

2. AANLEIDING, DOELSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN

Sinds 2005 ben ik werkzaam binnen de gevangenis te Mechelen, waar ik gedurende de jaren me een weg heb weten te banen en van penitentiair bewakingsassistent uitgegroeid ben tot dienstdoend penitentiair assistent. Doorheen deze **carrière** ben ik jammer genoeg meerdere keren geconfronteerd geweest met een suïcide. Een gebeurtenis die willens nillens sporen nalaat. Men zegt dan 'het went', maar dat doet het niet, je probeert het enkel meer te relativiseren (als dat dan al kan) en te plaatsen. Het is dus deels vanuit mijn eigen 'rugzak', maar zeker ook vanuit een door de **opleiding** gevoede interesse, dat ik opteerde om dergelijk gevoelige thematiek aan te snijden. Het is niet alleen boeiend om te zien welke impact zelfdoding heeft op het welzijn van de medewerkers, en welke rol deze laatste spelen in de preventie ervan, ook de spanningsvelden die zich in deze context manifesteren zijn vaak markant. Het feit dat er nog maar weinig wetenschappelijk onderzoek is verricht naar de rol van penitentiair personeel inzake suïcidepreventie was een extra stimulans. Wat in rekening gebracht moest worden was dat mijn leidinggevende functie mogelijks de deelnemingsbereidheid aan dit onderzoek in het gedrang kon brengen. Door mijn werkveld te verleggen en niet louter het Belgische gevangeniswezen te bevragen, dan wel de samenwerking met het Verenigd Koninkrijk aan te gaan, kon ook mijn objectiviteit bewaard blijven.

Het **doel** van dit onderzoek is bij te dragen tot wetenschappelijke kennis met betrekking tot suïciditeit binnen de gevangenis, en meer specifiek tot de rol/betrokkenheid van het personeel. Concreet is het de intentie om na te gaan of de beambte ingeschakeld kan worden als 'gatekeeper' in de preventie van suïcide. Daarenboven zouden er aanbevelingen

aangereikt kunnen worden, wat mogelijks een aanzet kan bieden voor de uitbouw van een degelijk preventiebeleid.

De **hypothese** die zich hier stelt is dat het penitentiair personeel in het Verenigd Koninkrijk, dat een betere ondersteuning geniet en een positievere attitude vertoont ten aanzien van suïcidale gedetineerden, waardoor er een reductie van het aantal suïcides opgemerkt wordt. Gelet op deze stelling en de voorname positie die het Verenigd Koninkrijk heeft weten in te nemen in het criminologisch en penologisch werkveld, zal de focus van dit onderzoek niet alleen in België liggen, maar ook voornamelijk in die contreien.

Gezien de gevoeligheid van de thematiek werd er geprefereerd voor **kwalitatief onderzoek**. Aan de hand van een **literatuurstudie** zal er getracht worden, een duidelijke theoretisch kader te bieden, wat in een tweede fase afgetoetst zal worden door middel van empirisch onderzoek in de vorm van **semigestructureerde interviews**. In samenwerking met onderzoekster Dr. Amy Ludlow, verbonden aan de universiteit van Cambridge, werd er als tegengewicht voor de Belgische interviews een werkbezoek georganiseerd in een Britse gevangenis, zodoende de algemene en meer specifieke werking met betrekking tot suïcidepreventie te leren kennen. De analyse van deze verkregen data zal uiteindelijk leiden tot het formuleren van een antwoord op de gestelde onderzoeksvragen.

Volgende **onderzoeksvraag** werd vooropgesteld:

In welke mate kunnen penitentiair beambten bijdragen tot een efficiënte suïcidepreventie?

Om aan de hand van de probleemstelling een visie te kunnen uitwerken werden er diverse sub-vragen gesteld:

Welke elementen pleiten voor?

Welke elementen bemoeilijken dit? Visie gevangeniswezen? Opleiding? Professionele cultuur? Attitude en behaviour?

Bovendien is het interessant om indien vraag 1 positief beantwoord wordt, volgende vraag te beantwoorden:

Dienen we de opleiding en de heersende cultuur te veranderen om zo tot een betere preventie te komen?

Om dan af te sluiten door het debat te openen rond kleinschaligheid:

Biedt kleinschaligheid een mogelijke oplossing voor de suïcideproblematiek?

3. STRUCTUUR

Het verslag dat u voorgelegd wordt bestaat uit vijf delen. Na dit **inleidend deel** waarin de opzet van dit onderzoek besproken wordt, zal er een eerste rubriek aangesneden worden waarin de **literatuurstudie**, dewelke de thematiek suïcide versus penitentiair personeel uitgebreid zal behandelen. Het verduidelijken van een aantal begrippen en processen, epidemiologische gegevens en theoretisch modellen zijn hierbij noodzakelijk. Bovendien wordt vanuit een regelgevend kader de opstap gemaakt naar de plaats van de beambte binnen suïcidepreventie. Vervolgens wordt nagegaan welke elementen een positieve invloed hebben op het managen van suïcidaliteit in gevangeniscontext, en welke dit net bemoeilijken. Zo zal er gekeken worden wat het effect is van vormingen en trainingen bij gevangenispersoneel, van een professionele cultuur, et cetera. Maar ook zal de specifieke institutionele context onder de loep genomen worden, waarbij het veiligheidsaspect een voorname plaats zal innemen.

In het derde luik zal de **onderzoeksmethodologie**, die gehanteerd wordt in deze Masterproef, beschreven worden. Er wordt verklaard hoe het onderzoek tot stand is gekomen en met welke methodologische knelpunten er rekening moet gehouden worden. Vooraleer over te gaan tot de resultaten wordt de onderzoeksvraag geformuleerd en wordt de gehanteerde onderzoeksmethode gepreciseerd: het design, de steekproef, de gebruikte methodologie alsook de verwerking van de verzamelde gegevens.

In een volgend deel wordt het **empirisch onderzoek** toegelicht. Dit vierde kapittel bundelt alle kennis uit de voorgaande hoofdstukken waardoor er overgegaan kan worden tot een kritische analyse van de gegevens waarbij de onderzoeksvragen beantwoord worden. Zoals reeds gesteld zal de afsluit liggen in het openen van het debat omtrent kleinschalig als mogelijk oplossing.

Het vijfde en laatste gedeelte wordt uiteindelijk gewijd aan een **conclusie**, gevolgd door enkele **aanbevelingen**.

4. ORIËNTERING EN RELEVANTIE

4.1. MAATSCHAPPELIJKE EN WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

Zoals Snacken (2014) aangeeft is er maatschappelijk weinig interesse voor het dagdagelijkse leven van gedetineerden en personeel. Nochtans neemt de gevangenis een eminente positie in ons bestraffingssysteem in, waardoor ze vaak het voorwerp van kritiek en debat uitmaakt. Iedereen heeft er wel een mening of een bepaald idee over:

"... we nonetheless do have some ideas of what prisons are like, and these ideas – these images – enable us to talk about prisons with others – to argue that modern prisons are too soft on criminals or that inmates become hardened criminals within our prisons..." (Jones & Schmid; 2000: 2).

Suïcidaliteit werd lang beschouwd als zijnde 'typisch' voor de gevangenispopulatie, waardoor er weinig wetenschappelijke belangstelling voor was. Bovendien werd geponeerd dat een rationele beslissing vaak aan de basis lag van een zelfdoding (Matschnig, Koenig, Bauer & Frottier, 2004). Evenwel zien we dat wanneer we de 'coping'¹ van gedetineerden op de effecten van opsluiting bestuderen, suïcidaliteit als belangrijk gegeven naar voren wordt geschoven. Dat de aard en het karakter van de gevangenispopulatie als dusdanig, onmiddellijk een aantal specifieke problematieken, waaronder suïcide, in de spotlights zet, is onbetwistbaar (Poirier; 2003: 1; MacDonald & Fallon, 2008: 352). Er van uitgaand dat elk mensenleven waardevol is, is elke zelfmoordpoging inacceptabel. Door meer onderzoek te doen naar deze specifieke thematiek kunnen er betere preventie maatregelen getroffen worden.

Gesteld kan worden dat er heel wat literatuur zich richt tot de groep die er leeft; de groep die er werkt krijgt jammer genoeg minder academische aandacht. Zo is er een enorme leemte binnen de onderzoeksliteratuur aangaande de rol en ervaringen van het personeel (Coyle, 2005: 82; Crawley & Crawley, 2008: 135). Nochtans leeft er binnen de gevangenis een ongekeerde schat aan informatie; zowel personeel als gedetineerden kunnen uitermate belangrijke aanwijzingen geven (Liebling, 2003:1). Deze relatieve verwaarlozing in het wetenschappelijk onderzoek zorgt voor een gebrek aan nuttige en betrouwbare informatie waaruit beleidsmatig geadviseerd kan worden. Een lacune die volgens Liebling (2003) enerzijds aangevuld wordt met mythe, cliché en angst, maar anderzijds ook met innovatie.

Voor alle duidelijkheid dient er vermeld te worden dat één enkel onderzoek niet in staat is om alle determinanten van suïcide te onderkennen. Het is dan ook niet de bedoeling het ganse suïcidevraagstuk binnen de gevangenis muren te ontcijferen. Dit onderzoek richt zich enkel en alleen op het **personeelsperspectief**, zonder enige afbreuk te willen doen aan de andere evenzeer belangrijke luiken van zelfdoding in de gevangeniscontext.

4.2. ETHISCHE BESCHOUWING

Het zou weinig tactvol en zelfs ongepast zijn een Meesterproef te schrijven zonder stil te staan bij de coherente ethische aspecten. Tenslotte is suïcide altijd een beetje een controversieel thema geweest. Het wordt vaak in de doofpot gestopt, wat maakt dat

¹ Coping wordt hier, ondanks de zeer ruime betekenis, gezien als aanpassing aan het gevangenisleven en de opsluiting.

mensen met dergelijke ideeën nergens over kunnen of durven praten. Nochtans reageren we meestal geschokt wanneer iemand in onze 'omgeving' zelfmoord pleegt, en beschouwen we het vaak als een egoïstische daad. Maar misschien is er gewoon te veel verdriet en is dit net de enige oplossing die je ziet. Mensen die dicht bij het 'slachtoffer' staan worden evenwel als (moreel) verantwoordelijk gezien. Zij kunnen hem beïnvloeden om het niet te doen of hem helpen om met zijn problemen te leren omgaan. Zij zijn diegenen die het kunnen voorkomen, toch?

We zien dat er de afgelopen decennia een visiewijziging is van zonde, naar misdaad, naar stoornis, naar zelfbeschikking. Zelfmoord ziet men nu als een daad waarbij de 'dader' de volle eigen verantwoording draagt. Een extra dilemma stelt zich wanneer we suïcide gaan koppelen aan de gevangeniscontext. Desondanks een gekenterde zienswijze dewelke stelt dat een gevangenisstraf zo weinig mogelijk negatieve gevolgen mag teweegbrengen en gericht dient te zijn op resocialisatie, merken we dat nog steeds sprake is van detentieschade en leedtoevoeging. Een suïcide kan dan jammerlijk een gevolg zijn van de blootstelling aan dergelijke ontberingen. In dit geval zijn de mensen die het dichtst bij het 'slachtoffer' staan het gevangenispersoneel. Inderdaad, de emoties en reacties van het personeel zijn in bepaalde opzichten vergelijkbaar met die van de familie (Lancaster, 2001). Waardoor we eventuele ethische vraagstukken op hen kunnen reflecteren.

Kortom, suïcide achter de tralies begrijpen is één zaak, erover oordelen een andere.

DEEL 2 – LITERATUURSTUDIE.

1. CIJFERS IN BEELD

"Suicide in the community is a serious health problem. The World Health Organization estimates that one suicide attempt occurs approximately every three seconds, and one completed suicide occurs approximately every minute. This means that more people die by suicide than by armed conflict." (WHO, 1999)

De statistieken geven de problematische omvang weer. In 2002 werd het aantal overlijdens ten gevolge van suïcide op 900.000 geschat, waarbij de hoogste sterftegraad zich in de Westerse wereld situeert, met name de VS en Europa. België stond in 2000 op de twaalfde plaats (www.vad.be). En om het zich beter te kunnen voorstellen: in 2012 overleden 1114 Vlamingen door zelfdoding, wat neerkomt op 3 Vlamingen per dag (Portzky – www.vlaamsparlement.be). Niettemin er een lichte daling merkbaar is (die statistisch gezien evenwel niet significant is, dus aan toeval kan te wijten zijn), blijft het Vlaamse suïcidecijfer ongeveer 1,5 keer hoger liggen dan het EU-gemiddelde. Daarnaast behoorde Vlaanderen de voorbije jaren steeds tot de Europese lidstaten met hogere suïcidecijfers (www.gezondheid.be).

Ondanks de weinig beschikbare informatie stellen we vast dat ook tijdens de detentie suïcide een groeiend probleem blijkt. We merken dat in de gevangeniscontext suïcidecijfers aanzienlijk hoger liggen dan in de 'vrije' gemeenschap, waardoor de preventie ervan een enorme uitdaging wordt van iedere inrichting (Fazel, Cartwright, Norman – nott & Hawton, 2008: e1; Cinosi et al; 2013: 18). Poirier (2003) stelt dat er een gestage toename van het aantal zelfmoorden in de gevangenis werd opgemerkt sinds 1950, met zelfs een aanzienlijke stijging vanaf 1972. In de Verenigde Staten wordt het aantal ruim acht keer hoger geschat, in het Verenigd Koninkrijk zo'n vijf keer. Ook in België, en meer specifiek in Vlaanderen, zien we dat gedetineerden ruim 4,7 keer meer suïcide plegen in vergelijking met de Vlaamse 'vrije' bevolking (Vandeurzen;2012/2013: 56; Vlaams Actieplan Suïcidepreventie 2012-2020: 54). Volgens Fazel & Baillargeon (2011) gaat het om ruim de helft van alle sterfgevallen binnen de gevangenis, wat suïcide meteen ook de belangrijkste doodsoorzaak maakt. Bovendien is de situatie nog meer zorgwekkend omdat we ook te maken hebben met 'onderrapportering'.

1.1. BETROUWBAARHEID VAN DE CIJFERS

In tegenstelling tot de meeste andere doodsoorzaken, moet bij een suïcide niet enkel de oorzaak worden bepaald, maar moet ook een antwoord worden geboden op de vraag wie de verwondingen heeft toegebracht en wat hiervan de **intentie** was. Gezien het in sommige gevallen lastig is om de doodsoorzaak en het opzet om te zetten, vormen officiële suïcidecijfers vermoedelijk een onderrapportering van het reële aantal suïcides (Belanger

et al., 2008; Graeff & Mehlkop, 2007; Neeleman, 2007). Deze moeilijk te definiëren overlijdens worden voornamelijk geregistreerd onder de noemer 'sterfte waarvan de intentie onbepaald is'. Bovendien worden, weliswaar in mindere mate, 'verdoken' suïcides ondergebracht in de categorie 'sterfte waarvan de oorzaak onbepaald is' of in de categorie 'ongevallen' of '**accidentele overlijdens**'. Gedetineerden worden bijvoorbeeld ook bij een poging tot zelfdoding overgebracht naar een ziekenhuis. Wanneer ze daar komen te overlijden, zal de dood niet altijd als zelfmoord worden geregistreerd (Gupta & Girdhar, 2012: 45; Cinosi et al., 2013: 21). Het is bijgevolg opmerkenswaardig dat dergelijke overlijdens (onbepaald of in een ziekenhuis) in het Verenigd Koninkrijk toch onder de noemer suïcide worden geplaatst, terwijl in België suïcide uitgesloten wordt van het ogenblik dat er twijfel is. Zo blijkt uit cijfergegevens van het DG EPI 2012 dat van de 47 overleden gedetineerden er slechts 14 gecategoriseerd werden als suïcide. Een jaar later waren het er amper 14 van de 56, en in 2014 zo'n 18 van de 59.

Het is en blijft moeilijk in te schatten of iemand al dan niet het oogmerk had om te sterven, onze gedachten zijn tenslotte vrij en ondoordringbaar (Gupta & Girdhar, 2012: 45; Cinosi et al, 2013: 21). Daarenboven valt het in statistieken niet na te gaan hoeveel gevallen er 'verijdeld' worden. Zoiets wordt jammerlijk niet geregistreerd (Blaauw & Kerkhof, 1999: 4). Hoe moeilijk het ook is, het is wellicht even belangrijk om ook de pogingen te registreren en niet enkel de 'gelukte' suïcides.

Verder kan er opgemerkt worden dat het aantal suïcides erg varieert van jaar tot jaar. Het is een betrekkelijk zeldzame gebeurtenis, waardoor dergelijk sterke **fluctuaties** ergens wel te verwachten zijn (Blaauw & Kerkhof, 1999 :56). Met andere woorden zijn de cijfers dus vaak tegenstrijdig en dubieus met als gevolg dat de werkelijke omvang moeilijk te meten valt (Cinosi et al, 2013:20). De suïdecijfers die hieronder worden weergegeven, moeten dan ook met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

1.2. BELGIË VERSUS VERENIGD KONINKRIJK

JAARTAL	# SUICIDES	POPULATIE	RATE / 100k	PERCENTAGE
2000	16	8688	150	0.18%
2001	21	8544	246	0.25%
2002	20	8605	232	0.23%
2003	10	9308	107	0.11%
2004	8	9245	87	0.09%
2005	11	9375	117	0.12%
2006	11	9635	114	0.11%
2007	13	10008	130	0.13%
2008	16	9858	162	0.16%
2009	12	10238	117	0.12%
2010	19	10535	180	0.18%
2011	12	10974	109	0.11%
2012	14	11330	124	0.12%
2013	14	11645	120	0.12%
2014	18	11578	155	0.16%

Figuur 1: Suicide tijdens detentie, België 2000-2014 (Activiteitenverslagen DG-EPI, 2000-2014)

JAARTAL	# SUICIDES	POPULATIE	RATE / 100k	PERCENTAGE
2000	81	65194	124	0.12%
2001	73	66403	110	0.11%
2002	95	71218	133	0.13%
2003	95	73657	128	0.13%
2004	95	74488	128	0.13%
2005	78	76190	102	0.10%
2006	67	77962	86	0.09%
2007	92	80689	114	0.11%
2008	60	83240	73	0.07%
2009	61	83611	73	0.07%
2010	58	85438	68	0.07%
2011	57	86345	65	0.07%
2012	66	87445	72	0.08%
2013	75	88220	91	0.09%
2014	84	88950	98	0.09%

Figuur 2 Suicide in detentie: UK 2000-2014 (Ministry of Justice - <http://www.justice.gov.uk/news/newsrelease010110a.htm>)

Ondanks bovenstaande beperking en misschien nog andere (minder cruciale) kwalitatieve tekortkomingen, lijkt het ons toch opportuun om enkele cijfergegevens van Belgische gevangenen tegenover die van het Verenigd Koninkrijk te plaatsen. Om hoger vermelde redenen is de nodige voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van de resultaten van deze vergelijking.

In eerste instantie lijkt het dat het Verenigd Koninkrijk ten opzichte van België slechter scoort gezien de hoge aantallen suïcide tijdens de detentieperiode. Doch dienen we hierbij te bemerken dat gezien de verhouding van het aantal zelfmoorden op de populatie dit net niet zo is. Het suïcide-cijfer van het Verenigd Koninkrijk ligt beduidend lager dan in België (uitgezonderd in 2003 & 2004). De cijfers geven aan dat het aantal zelfmoorden in de gevangenen in het Verenigd Koninkrijk daadwerkelijk een daling kende. Opgemerkt wordt dat de laatste 7 jaar het percentage er zelfs onder de 0.10% ligt. Met andere woorden zien we ondanks enkele kleine fluctuaties een duurzame verlaging van de gevangenis-suïcide, vanaf 2005, die bleef aanhouden tot 2012. Jammerlijk werd deze verlaging gevolgd door een nieuwe toename. Onderzoek toont aan dat deze ommekeer in rechtstreeks verband zou staan met de lokale cultuur en beleid (Slade & Forrester, 2015: 737). Het aantal zelfmoorden in 1999, 2000 en 2001 was 81-2 (125 per 100.000). Sinds de implementatie van het programma 'Safer Custody' in 2009-10, is het cijfer gedaald tot 57 en 51 respectievelijk (66-68 per 100.000), ondanks de toename van de gevangenisbevolking. De introductie van een reeks multidisciplinaire maatregelen (opleiding, verbeterde gezondheidszorg, etc.) die specifiek gericht waren op deze gevoelige problematiek liggen hierbij aan de basis (Slade & Forrester, 2015: 737).

Concluderend kunnen we stellen dat het suïcidepercentage in de Belgische gevangenen aanzienlijk hoger ligt dan in de Britse gevangenen.

2. CONCEPTUALISERING EN BEGRIPSVERKLARING

Om verwarring te vermijden zullen hieronder een aantal begrippen worden toegelicht.

2.1. SUÏCIDE EN SUÏCIDALITEIT

Suïcide: *'zelfdoding of -moord is te omschrijven als het opzettelijk beëindigen van het leven door de betrokkene zelf'* (www.korrelatie.nl). Voor de meeste mensen die een suïcidepoging doen is vaak de dood op zich niet het doel. Zij zoeken in wanhoop naar een oplossing voor de pijnlijke, eenzame en schijnbaar uitzichtloze situatie waarin zij verkeren.

Zelfdoding is niet verkeerd of juist, het is evenzeer een gebrek aan 'karakter', het is eerder moreel neutraal. Suïcide is als het ware eenvoudigweg een onevenwicht van pijn versus coping-middelen.

'Suicide is not chosen; it happens when pain exceeds resources for coping with pain'.
(www.metanoia.org/suicide)

Suïcidaliteit: Onder het begrip 'suïcidaliteit' kan 'suïcide en het proces daar naartoe' worden verstaan. Het is een verzamelbegrip waaronder drie vormen kunnen worden onderscheiden.

- De '*gedachten*' rond het beëindigen van het eigen leven.
- Het '*gedrag*' dat zich richt op het beëindigen van het eigen leven. Daaronder vallen ook suïcidepogingen en voorbereidende handelingen.
- De '*suïcide*' zelf.

Vaak wordt gezegd dat suïcidaliteit een vorm van aandacht trekken is. En in zekere zin is dat ook zo. Het individu (in ons geval de gedetineerde) geeft door middel van zijn gedachten of gedrag aan, dat er iets dwars zit. Rebel (2011) stelt dat er op die manier eigenlijk aangegeven wordt: '*Het gaat niet goed met mij!*'

Suïcide in detentie: Volgens Liebling (1997) insinueert zelfdoding een gevoel van waardeloosheid ingevolge van het wegvallen van elke vorm van zin- en betekenisgeving. Bovendien verwijst ze hierbij naar de extreme en buitensporige complexie van de institutionele dagelijkse sleur en / of het daaraan gekoppelde zinloos lijden.

2.2. HET PENITENTIAIR PERSONEEL

Met penitentiair personeel wordt in dit verslag bedoeld op het geüniformeerd bewakingspersoneel, werkzaam binnen het cellulaire gedeelte van een gevangenis. In eerste instantie de pba's, pbap's en pa's die in hun dagelijkse werking het meest geconfronteerd worden met suïcidaliteit. Ze zijn tevens de **sleutelfiguren**² in de implementatie van elk penitentiair beleid (Tournel; 2013: 296).

3. REGELGEVEND KADER

3.1. EEN MENSRECHTELIJKE INVALSHOEK

Het is interessant de problematiek van suïcide te belichten vanuit een mensenrechtelijke invalshoek. Vaak wordt immers teruggerepen naar **artikel 2** van het **EVRM**, dat voorschrijft dat '*het recht van eenieder op het leven wordt beschermd door de wet*'. Het artikel zelf bepaalt hierop uitdrukkelijk enkele uitzonderingen, maar euthanasie en zelfdoding worden hieronder niet vermeld. Het recht op leven en de plicht van de overheid

² De 'sleutelpositie' zoals Tournel (2015) het noemt, houdt verband met de discretionaire bevoegdheid waarover zij beschikken.

om dit recht te beschermen, wordt aanzien als het meest fundamentele mensenrecht, de basis van alle andere grondrechten. Daartegenover kunnen we enigszins wijzen op het ontbreken van een *'recht op suicide'*.

Verder verplicht **artikel 3** van het **EVRM** de overheid in menswaardige detentievoorwaarden te voorzien en het recht op leven van de gedetineerden te beschermen. Markant hierbij is op te merken dat aangezien de overheid verantwoordelijk is voor de (medische) zorg van gedetineerden, en eveneens voor de uitvoering van de vrijheidsbeneming, dit automatisch ook betekent dat de gedetineerde grotendeels een afhankelijke en *'passieve'* actor wordt. Contradictorisch toch, als men weet dat het net de bedoeling is om de gedetineerde een actieve rol aan te meten.

Bovendien stoten we binnen het juridisch denken op een **gespannen verhouding** tussen twee uitgangspunten. Enerzijds de autonomie en de zelfbeschikking van de burger, maar anderzijds de verplichting tot een kwalitatieve zorg en hulpverlening, met de *'patiëntveiligheid'* als dominante factor. Grondwetsartikel: *"overheid treft maatregelen ter bevordering van de volksgezondheid"* zou met dit laatst genoemde overeen kunnen stemmen, niettegenstaande het eerste meer bij andere Grondwetsartikelen past, zoals bijvoorbeeld *"recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer"*, of *"recht op onaantastbaarheid van zijn lichaam"* (Van Hemert, et.al; 2012: 2).

3.2.GEZONDHEIDSZORG ACHTER TRALIES VOLGENS DE BASISWET

De gezondheidszorg in de gevangenissen omvat volgens **artikel 87**:

- de diensten verstrekt door de zorgverleners met het oog op het bevorderen, vaststellen, behouden, herstellen of verbeteren van de lichamelijke en geestelijke gezondheidstoestand van de patiënt;
- bijdrage van de zorgverleners tot de gezondheidspreventie en gezondheidsbescherming van het personeel en van de gedetineerden;
- de bijdrage van de zorgverleners tot de re-integratie van de gedetineerde in de samenleving.

Artikel 88 stelt bovendien dat de gedetineerde recht heeft op een gezondheidszorg die gelijkwaardig is met de gezondheidszorg in de vrije samenleving en die aangepast is aan zijn specifieke noden. De situationele en institutionele factoren die typisch zijn aan deze context dienen zoveel mogelijk geëlimineerd te worden.

3.3. WEL OF GEEN VERANTWOORDELIJKHEIDSKWESTIE?

Gelet op **artikel 1382 BW**: *“Elke daad van de mens waardoor aan een ander schade wordt veroorzaakt, verplicht degene door wiens schuld de schade is ontstaan, deze te vergoeden”* en **artikel 1383 BW**: *“Ieder is aansprakelijk niet alleen voor de schade welke hij door zijn daad, maar ook voor die welke hij door zijn nalatigheid of door zijn onvoorzichtigheid heeft veroorzaakt”* dient in rekening te worden gebracht dat de nabestaanden zich burgerlijke partij kunnen stellen en bijgevolg een schadevergoeding kunnen eisen. Het is uiteraard noodzakelijk dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen de begane fout, nalatigheid of onvoorzichtigheid, en de toegebrachte of veroorzaakte schade (in dit geval de zelfdoding). De overheid draagt toch wel een speciale verantwoordelijkheid, gedetineerden hebben tenslotte niet dezelfde stem als vrije burgers. Vandaar dat het ook lijkt alsof het de inrichting is die faalt wanneer een gedetineerde er in slaagt zijn leven te beëindigen (Blaauw & Kerkhof, 1999: 4). In die zin is het toch wel onthutsend om ook **artikel 1384 BW** er even bij te halen: *“Men is aansprakelijk niet alleen voor de schade welke men veroorzaakt door zijn eigen daad, maar ook voor die welke veroorzaakt wordt door de daad van personen voor wie men moet instaan (cf. gedetineerden), of van zaken die men onder zijn bewaring heeft”*. Met andere woorden kan een personeelslid in principe aansprakelijk gesteld worden, al zal de bewijslast om dit aan te tonen wel zwaar moeten zijn.

Aangezien zelfdoding op zich geen misdrijf uitmaakt, volgt hieruit logischerwijze dat men zich als beambte niet schuldig kan maken aan mededaderschap of medeplichtigheid aan enig misdrijf. Toch kan men op grond van art. **422bis Sw** ‘**schuldig verzuim**’ ten laste gelegd worden wanneer men het nalaat hulp te verlenen aan een persoon in nood. Het is duidelijk dat, als men uitgaat van de vooronderstelling dat een persoon die zelfmoord wenst te plegen in groot gevaar verkeert en hiervan moet worden weerhouden, de penitentiair beambte daadwerkelijk als dusdanig beschuldigd kan worden. Indien een gedetineerde in ‘groot gevaar’ verkeert, is men vervolgens strafbaar indien men ‘wetens en willens’ geen hulp verleent. Dit houdt in dat men werkelijk op de hoogte is van het gevaar maar toch – uit vrije wil – beslist niet op te treden (Van Den Wijngaert, 2009, 224). Schuldig hulpverzuim kan in die zin als een ‘opzettelijk’ misdrijf bestempeld worden. Een loutere nalatigheid of gebrek aan voorzorg volstaat niet.

Het lijkt me duidelijk dat het steeds een afweging van belangen inhoudt: de persoonlijke vrijheid van ieder individu moet worden afgewogen tegen het publieke belang van onder meer bescherming van het leven.

4. THEORETISCH RAAMWERK

4.1. PSYCHOLOGIE VAN SUÏCIDE

4.1.1. SUÏCIDE: EEN GEkomplICEERD EN NETELIG WEB

Men vraagt zich af: Waarom kiest iemand voor zo'n weg om het leven te verlaten?

Suïcidaliteit is een **complex** en **multifactorieel fenomeen**, hierover zijn klinici en onderzoekers het wereldwijd eens. Suïcide heeft vele gezichten waarvan de oorsprong niet altijd even duidelijk is. Wel kunnen we stellen dat het altijd ontstaat vanuit een combinatie van verschillende oorzaken en risicofactoren (Portzky & van Heeringen, 2001: 31; Rivlin, Hawton, Marzano & Fazel, 2013: 1). Suïcidaal gedrag is iets **dynamisch**, het evolueert en is een proces van een eerste gedachte naar meer concrete plannen tot het uitvoeren van de daad (van Heeringen, 2001b). State-of-the-art onderzoek toont immers aan dat suïcide een hele reeks handelingen omvat waardoor een gepaste informatieverbreiding en een betere bewustwording essentieel is voor een efficiënte preventie (WHO & IASP, 2007: 1).

Niet alleen op juridisch vlak is de grens tussen een gedachte aan, een verlangen naar of overweging tot, een voorbereiding van en een poging tot suïcide bijzonder gecompliceerd. Ook in geneeskundige verklaringen vormen **tegenstrijdige begripshanteringen** geregeld een probleem. Zo kan 'suïcidaliteit', dat zowel suïcidegedachten als suïcidaal gedrag kan omvatten, opgevoerd worden in een stoorniscontext, dan weer het onderwerp van gevaar uitmaken en soms zelfs beiden (Van Hemert, et al.; 2012: 3). Het roept tal van vragen op; niet alleen existentiële of ethische, maar ook psychopathologische, juridische, sociale of politieke.

Wanneer hierover gepraat wordt, rijst tevens de vraag of suïcidaliteit al dan niet een **individuele daad** is, waarbij anderen zouden kunnen interveniëren. Is suïcidaal gedrag niet verbonden met verschillende aspecten en risicofactoren, waarop eventueel ingewerkt kan worden?

4.1.2. SUÏCIDAAL PROCES

Het plegen van suïcide wordt vooraf gegaan door een '*suïcidaal proces*', wat weergegeven wordt in onderstaande figuur (figuur 3). Dit proces verloopt gedeeltelijk bewust en gedeeltelijk onbewust. Bovendien is slechts een gedeelte ervan zichtbaar voor de omgeving. Het suïcidaal proces veronderstelt een toenemende suïcidaliteit.

Het begint wanneer een persoon denkt dat 'uit het leven stappen' de enige uitweg is (CPZ, 2008). Hier wordt meteen duidelijk dat het suïcidaal proces kan starten met '**gedachten**' omtrent zelfdoding wat na een tijdje omslaat naar een *wens* om tijdelijk te kunnen ontsnappen aan de problematische situatie. Deze zijn aanvankelijk vaag zoals "*ik zou willen*

dat ik er niet meer was” of *“het zou voor iedereen beter zijn als ik er niet meer was”* (www.home.zonnet.nl). De gedachten kunnen verdwijnen, maar ze kunnen ook opnieuw opduiken.

Naarmate de problemen aanhouden of verergeren, kan het suïcidale idee sterker en concreter worden. In de beginfase van dit proces is men vaak angstig en agressief als reactie op oncontroleerbare stress. Geleidelijk aan wordt er een **'tunnelvisie'** ontwikkeld en men komt als het ware ambivalent tegenover leven en dood te staan. In deze fase gaat de persoon er van uit dat 'hij er beter niet meer zou zijn' of dat 'hij beter dood zou zijn'.

Nog een stap verder in dit proces en men spreekt van *zelfmoordplan/-dreiging*. In deze fase worden de plannen en gedachten concreter en neemt de kans op een zelfmoord(poging) ernstig toe.

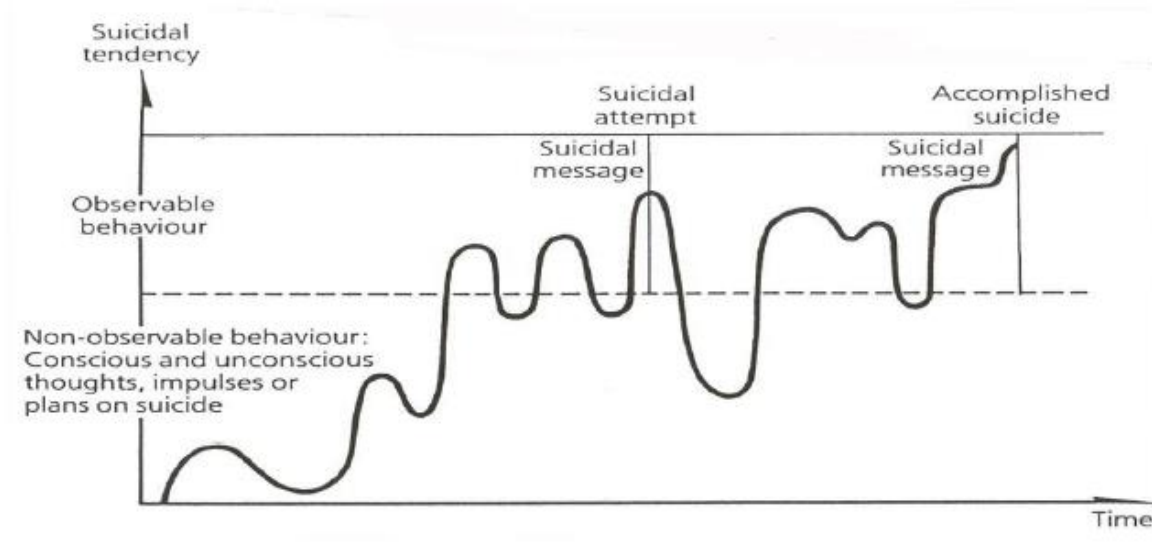
In al deze fases van het proces spreekt men van **suïcidale ideatie**. Het gaat nog steeds om gedachten en niet om duidelijk zichtbare gedragingen. Dat wil zeggen dat de signalen heel moeilijk waar te nemen zijn voor de omgeving of soms zelfs voor het individu. De stippellijn wijst op dit **'low visible'** karakter van suïcidaliteit (www.zelfmoord1813.be).

Uiteindelijk kan de persoon in een laat stadium overgaan tot een *zelfmoordpoging* en zelfs tot *zelfmoord*. Hier spreekt men wel van gedragingen, dewelke makkelijker waar te nemen (kunnen) zijn.

Belangrijk om weten is ook dat niet iedereen die zelfmoordgedachten heeft het gehele proces doorloopt (www.home.zonnet.nl). Niet iedereen die suïcidegedachten heeft gaat ook effectief over tot suïcide. Dit wil dus zeggen dat het suïcidaal proces omkeerbaar is en dat suïcidepreventie mogelijk en zinvol is. Ruim de helft van het aantal zelfdodingen werd voorafgegaan door een poging tot zelfdoding (www.zelfmoord1813.be).

Mensen die suïcidaal zijn, suïcidale gedachten hebben of suïcidaal gedrag vertonen, voelen zich meestal wanhopig of machteloos om een verandering in hun leven te bewerkstelligen. Zij zijn in crisis. Van Oenen et al. (2007) poneert dat een van de typerende processen bij dergelijke crisis is dat men een soort **blikvernaauwing** krijgt. Men ervaart met andere woorden niet meer de ruimte om het probleem, de mogelijke oorzaken, alsook eventuele oplossingen in een breder perspectief te plaatsen.

Belangrijk is evenwel dat zelfverwonding en suïcide gezien kan worden als een 'uiting van een gemeenschappelijk **suïcidaal proces**'.



Figuur 3: Suicidaal proces (Retterstol, 1993)

4.2.OORZAKEN EN RISICOFACTOREN

Zelfmoord en zelfmoordgedachten ontstaan altijd vanuit een **wisselwerking** tussen de aanwezigheid van diverse risicofactoren in combinatie met een gebrek aan beschermende factoren. Belangrijk hierbij is, zoals hierboven aangehaald, dat er aan elke zelfmoord een proces voorafgaat dat vaak jaren kan duren. Het proces is tot op het laatste moment omkeerbaar, er is geen *'point of no return'*.

'Why does someone kill himself? .. Because one will not, cannot go through the next half hour, the next five minutes. The limit has been reached ... (Klaus Mann's Turning Point, 1940)'

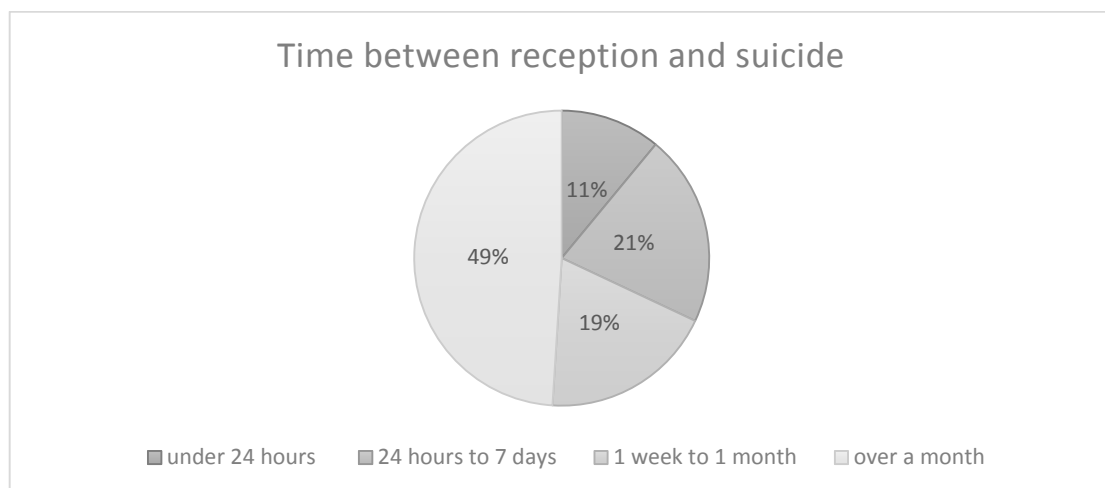
In detentiecontext is suïcide vaak een **reactie op de opsluiting**, vooral voor degenen die de gevangenis nooit gekend hebben. Het onttrokken worden aan de familie verhoogt het gevoel van *'innerlijke staking'*. Wanneer suïcide later optreedt is het meer variabel en meer afhankelijk van het individu (Poirier; 2003: 336 & Duthé et al; 2009:2; Harris Review, 2015: 8). Volgens een onderzoek van Liebling and Ludlow (2015) is het hoge suïdecijfer in de **gevangeniscontext** te wijten aan:

- de overbevolking binnen de gevangenissen
- de kwetsbaarheid van de gevangenispopulatie
- de vaak onderschatte en complexe *'pains of imprisonment'*
- de problemen met betrekking tot het gevangenisleven en de aanpassing er aan
- het management, regime, gevangenisbeleid, et cetera

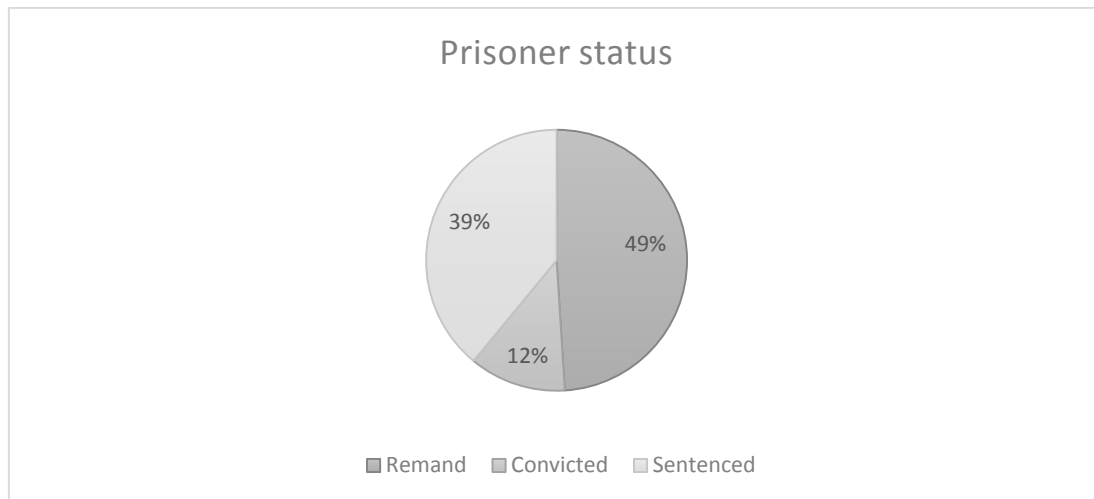
Wanneer een gedetineerde niet met deze specifieke omstandigheden kan omgaan of dus niet kan 'copen'³, verhoogt de kans op een suïcide (Van Der Borgh, 2011: 19). Overigens spelen **tal van factoren** een mediërende rol: geslacht, statuut (verdachte, veroordeelde, ...), de lengte van de straf, de etniciteit, etc. (Fazel et al, 2008: 1-6). Verdachten zouden zo bijvoorbeeld tweemaal meer zelfmoord plegen dan veroordeelden (Duthé et al; 2009: 2). Ook de aard van het strafbaar feit blijft doorslaggevend; een derde van de zelfmoorden werden beschuldigd van inbreuken tegen personen (moord, doodslag, ...), een derde bij diegenen die beschuldigd worden van seksuele misdrijven. Nochtans vormen deze twee groepen (bijvoorbeeld in de Franse gevangenis) slechts 17 en 20 % van de gevangenispopulatie (Poirier; 2003: 337). Zichzelf vrijwillig doden is vaak een manier om te ontsnappen aan de schande, om een herbeleving te voorkomen, etc. In die zin is het ook niet verwonderlijk dat het hoogste zelfmoordpercentage zich situeert bij veroordelingen van meer dan tien jaar.

Het merendeel van de zelfmoorden situeert zich in het begin van de detentie, een kwart gedurende de eerste twee maanden en de helft in de eerste zes maanden. Als een groot aantal zelfmoorden zich in de eerste maanden van opsluiting voordoet, kan men verwachten dat arresthuizen waar er een relatief grote in- en uitstroom van gedetineerden is in de praktijk meer te maken krijgen met dit fenomeen (Duthé et al, 2009: 2-3).

Shaw, Appleby & Baker (2003) stelde het in hun 'National Study of Prison Suicides 1999-2000' alvast schematisch voor:



³ Met coping wordt de manier bedoeld waarop iemand met problemen en stress omgaat. Het is de combinatie van de cognitieve en emotionele reacties op angst, onzekerheid of bedreiging en het gedrag dat daaruit voortvloeit.



Figuur 4 Schematische voorstelling van tijdsinschatting en status (volgens Shaw, Appleby & Baker, 2003)

Andere risicofactoren liggen eerder in het **sociale veld**: het geïsoleerd leven en vaak enkel contact hebben met penitentiaire voorzieningen, geen werk of zinvolle dagactiviteit hebben, etc. Al die factoren hebben een negatieve impact op het zelfbeeld en versterken eventuele gevoelens van *'met zelf-minachting getinte melancholie'* (Cooper 1971), hopeloosheid en depressie (Huey & McNulty, 2005: 494).

Ook de **sociale isolatie**, het verblijf in een monocel of de in isolatie-plaatsing, zijn factoren die het risico op suïcide doen toenemen (Huey & McNulty, 2005: 492, Marzano et al, 2011: 882). Idealiter zou de suïcidale gedetineerde op een gedeelde cel geplaatst moeten worden. Sociale 'controle' en / of ondersteuning is essentieel. Moeten we ons dan ook niet afvragen welke druk dit legt op de celgenoten?

Het bezoek en het onderhouden van sociale contacten met de buitenwereld is eveneens van groot belang (Cinosi et al, 2013: 25; Marzano et al, 2011: 882). Hiermee gepaard gaand, kunnen we ook niet ontkennen dat overbevolking en de bijhorende penibele levensomstandigheden ongetwijfeld een nefaste rol kunnen spelen (Huey & McNulty, 2005: 491).

Bijkomend spelen gevoelens van **agressie** vaak een rol bij suïcidaliteit. Blaauw en Kerkhof (1999) stellen dat het een vorm is van naar binnen gerichte agressie. Men moet er zich van bewust zijn dat niet elke suïcide gericht is op de dood. Sommige gedetineerden ondernemen een poging met als doel hulp of aandacht te krijgen. Het kan ook een tijdelijke vlucht zijn om met bepaalde moeilijke situaties niet geconfronteerd te moeten worden. Doch zijn de meeste suïcidepogingen in de detentie bedoeld om de huidige situatie te onderbreken. Men wil een tijdje weg uit de *'ondraaglijke situatie'*, men wil een tijdje slapen.

De meeste suïcideplegers hebben vaak meerdere motieven om suïcide te plegen. Het stervensmotief kan hierbij zelfs één van de zwakste zijn (Blaauw & Kerkhof, 1999: 87).

Bovendien betekent de blootstelling aan **voorbeelden van suïcidaal gedrag** voor sommigen een extra stimulans (Portzky et al., 2009): men spreekt hier van een drempelverlagend, *'copy-cat of imitatie-effect'*.

4.3. BELANG VAN SUICIDE-PROFILES.

Een probleem in het omgaan met mensen die suïcidale gedachten of -gedrag vertonen, is het **inschatten van het risico** op herhaling van het gedrag of het doen van een geslaagde suïcidepoging. We hebben alle reden om aan te nemen dat een goede **screening** van gedetineerden van grote waarde kan zijn binnen de penitentiaire context, aldus Blaauw en Kerkhof (1999). De **risicotaxatie** van suïcide is, door de aard van het onderwerp, hoe dan ook een bijzonder moeilijke materie (De Deken, Van Rossem, Pas & Van Nuland; 2010: 124; Hoifodt & Talseth, 2006: 1). Doch is het opstellen van de zogenaamde *'suicide-profiles'* een eerste en belangrijke stap in het reduceren van het aantal suïcides. Maar is dit wel mogelijk? In hoeverre kan je betrouwen op een eerste indruk? Iedere gedetineerde die wordt ingesloten, behoort te worden beoordeeld op suïcidaliteit. Vervolgens dient met een risicotaxatie een mate van toezicht te worden bepaald (WHO, 2007). Kan je inkomende gedetineerden als dusdanig beoordelen, op één van de meest stresserende momenten van hun leven: een insluiting. Gaan ze op zo'n moment tegenover een wildvreemde hun masker laten vallen?

Een nuttige les in het zoeken naar het silhouet of het wezen van de suïcidale gedetineerde, is hierbij evenwel dat hét profiel niet bestaat. Het zou immers doelmatiger en instructiever kunnen zijn om suïcide tijdens detentie als heterogeen te beschouwen – bestaande uit verschillende types (Liebling & Ludlow, 2015). Bovendien moeten we er ons van bewust zijn dat, ondanks risicofactoren geïdentificeerd kunnen worden, het moeilijk blijft om in te schatten welke gedetineerde nu effectief geclassificeerd kan worden als zijnde suïcidaal (Slade & Forrester, 2015: 738).

5. DE PLAATS VAN HET PERSONEEL BIJ DETENTIESUICIDE?

Slade & Forrester (2015) benadrukken dat tal van specifieke gevangenisfactoren inspelen op het detecteren van eventuele risicofactoren alsook op het maken van een **juiste inschatting**. Iedere gedetineerde heeft zijn eigen levensvisie, noden en achtergrond, aldus Sykes (1971), zodoende is elke suïcidepoging een individueel gebeuren dat veroorzaakt wordt door een samenloop van unieke omstandigheden (Suto & Arnaut, 2010: 290).

'Each victim of suicide gives his act a personal stamp which expresses his temperament, the special conditions in which he is involved, and which, consequently, cannot be explained by the social and general causes of the phenomenon' (Durkheim, 1951).

Contact houden is de **tegenbeweging van het isolement** waarin de gedetineerde verstrikt is. Suïcidale gedetineerden voelen zich vaak heel erg eenzaam en aan hun lot over gelaten. Maar vergeet niet: *'hoe zeer iemand zich ook afsluit van de buitenwereld, de behoefte aan contact is menselijk en blijft steeds aanwezig'*(VLESP). Let wel tralies werken vaak drempelverhogend. Signalen die voorafgaan aan suïcide dienen daarenboven in hun totale context gezien te worden.

Positieve contacten en constructieve relaties tussen gedetineerden en personeel zijn fundamenteel. Dit enerzijds bij een screening bij het onthaal van gedetineerden, maar anderzijds bij het herkennen en erkennen van de noodzaak aan hulp (Thoonen & Duyst, 2014: 1240). Het leidt geen twijfel dat de beambte op de werkvloer vaak de eerste is die dergelijke signalen opvangt en bijgevolg een zeer voorname plaats inneemt binnen dit proces. Doch, **zonder goede communicatie geen goede zorg**, wat ons meteen tot één van de grootste spanningsvelden brengt in suïcidepreventie in de gevangeniscontext: de discrepantie tussen *'vertrouwen'* en *'wantrouwen'*. Voor een goede communicatie is het vooral van belang om een **vertrouwensrelatie** met de gedetineerde op te bouwen. Dit *'vertrouwen'* dat als kernbegrip naar voren wordt geschoven staat haaks op een notie van wantrouwen die opgemerkt wordt in de relatie tussen personeel en gedetineerden. Opmerkelijk aan deze contradictie is de omgang van en met mensen binnen deze twee *'systemen'*. Het loslaten van een stuk controle is voor velen onwennig. Misschien wordt de nadruk in ons gevangeniswezen te vaak gelegd op het zoeken naar houvast, veiligheid en verantwoordelijkheid?

1. STAAN TRALIES IN DE WEG?

Ook in de gevangeniscontext is bekommernis met betrekking tot suïcide een oud zeer (Poirier, 2003: 2; Liebling, 2001: 35). Dergelijke dood stelt immers (tot nu toe) de beambten verantwoordelijk (zie supra: regelgevend kader); het is een **verantwoordelijkheidskwestie**, aldus Cinosi et al (2013).

Zoals het citaat in het begin van deze meesterproef luidt:

"Als je iemand verliest die je niet verliezen kan"

(Ish Ait Hamou)

Logischerwijs heerst er een onbesproken angst om suïcide te registreren. Men is bang om de mediabelangstelling aan te wakkeren, waardoor het mogelijks onderwerp van politiek debat zou kunnen gaan uitmaken. Vaak wordt dit fenomeen ten onrechte vergeleken met suïcide in de ‘vrije gemeenschap’ (Cinosi Martinotti, De Rasio, Di Giannantonio; 2013: 21; Thoonen & Duijst, 2014: 1248). Nochtans kan niets van wat er binnen een gevangenis gebeurt onttrokken worden aan die **institutionele dimensie** (Poirier; 2003: 335). Enerzijds is er die constante druk van de **contextuele factoren** zoals de relatie met medegegedetineerden en personeel. Maar anderzijds zijn er ook **specifieke stressoren** die helemaal niet bestaan in de vrije samenleving: zoals de onzekerheid met betrekking tot de veroordeling, de vrijlating, angst omtrent persoonlijke veiligheid, ... (Wichmann, Serin & Motiuk; 2000: 1). En aangezien de combinatie van verschillende componenten verschillende problemen kan veroorzaken, kent een dergelijk institutioneel stresserend milieu ook geen universele inwerking op het individu (Gibbs, 1982: 30).

Een vrijheidsberoving is één van de meest ingrijpende gebeurtenissen in een mensenleven en is op zich al een aantasting van iemands waardigheid, stelt Harvey (2005). Wanneer men een gevangenis - als totale institutie - binnenkomt, maakt men zijn intrede in een omgeving waar geen plaats is voor een ‘eigen ik’. Er wordt als het ware een spanning gecreëerd tussen binnen en buiten. Het duidelijk beeld over de buitenwereld vervaagt en men verliest grip. Niet alleen ervaren gedetineerden een gevoel van morele verwerping door de samenleving, ze worden daarenboven dagelijks geconfronteerd met een verlies aan autonomie, schending van hun privacy en een aantasting van hun basisveiligheid (Crewe, 2011: 464). Tralies begrenzen dus niet alleen de bewegingsvrijheid, maar hebben overigens allerlei gevolgen op vlak van werk, relaties, zelfbeeld en status en reiken daarmee tot ver over de impact en de duur van de vrijheidsbeneming zelf. Het resulteert in angst en onzekerheid, en dan vooral met betrekking tot het gevangenisleven, relaties, het proces en de toekomst.

Goffman sprak over 'total institution'; een plaats waar alle activiteiten (slapen, eten, werk, ontspanning) onder eenzelfde macht georganiseerd en gecoördineerd worden. Sykes beschreef de vrijheidsbeperkingen op zijn beurt als de zogenaamde 'pains of imprisonment'.

"... The loss of liberty, the deprivation of goods and services, the frustration of sexual desire, ... These deprivations or frustrations of the modern prison may indeed be the acceptable or unavoidable implications of imprisonment, but we must recognize the fact that they can be just as painful as the psychological maltreatment which they have replaced..." (Sykes, 1958: 286).

Aangezien velen onder de druk van deze institutionalisering bezwijken (Medlicott, 2011:3) lijkt het me gepast er enkele theoretische verklaringen tegenover te plaatsen.

2. MOGELIJKE THEORIE EN VISIE ALS BASIS

Suicide wat kan gecategoriseerd worden als een vorm van geweld is zo'n 'probleemervaring' of 'reactie', waardoor er in de criminologische literatuur de link gelegd wordt met (probleem)ervaringen van gedetineerden en hun aanpassing aan het leven achter de tralies. Hierbij profileren zich **twee grote theorieën**: de deprivatie- en de importatietheorie. Doch wordt in deze meesterproef ervan uit gegaan dat bij het bespreken van risicofactoren inzake suicide tijdens de detentie men zich moet baseren op een '**gecombineerd**' model zoals Liebling et al. (2006) dit poneerde, met dat verschil dat ik het noodzakelijk acht hier een **cognitief-emotioneel model** aan te koppelen.

2.1.IMPORTATIEMODEL

De importatietheorie (Irwin & Cressey, 1962) betoogt dat het gedrag van gedetineerden (alsook van personeel, zo blijkt) verklaard wordt door het gedrag dat ze stelden voordat zij de inrichting binnenkwamen. Het gaat vooral over de **reeds bestaande** individuele eigenschappen, levenservaringen, subculturen, criminele voorgeschiedenis en waarden en normen die gedetineerden van buiten de gevangenis met zich meebrengen (Irwin & Cressey, 1962). Voorbeelden volgens Bottoms (1999) zijn leeftijd, sociale status, gezondheidsproblemen, etniciteit en persoonlijkheidskenmerken dewelke dan - vooral vanuit het oogpunt van 'medicalisering' van suicide - de aandacht genieten. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat desondanks gedetineerden in een totale institutionele omgeving geïsoleerd leven, zij toch beïnvloed worden door factoren van buitenaf. De voorgeschiedenis met probleemgedrag van gedetineerden wordt in de literatuur dan ook als belangrijke factor van (agressief) gedrag, attitudes en percepties (van veiligheid) van gedetineerden tijdens de opsluiting gezien. Bukstel & Killmann (1980) concluderen

bijgevolg dat het aanpassen aan het gevangenisleven grotendeels afhankelijk is van de 'persoon' zelf.

Braam (2010) stelt dan weer dat een deel van de gedetineerden waarschijnlijk met psychiatrische problemen kampt waarvoor de aanpak niet toereikend was. Maar moeten we ook niet afstappen van het idee van medicalisering van suïcide in detentiecontext? Terwijl de oorzaken te vaak gewijd worden aan onderliggende mentale en emotionele stoornissen (Huey & McNulty, 2005: 491; Liebling, 2001: 36) is er een ander deel waarvan men de ware toedracht niet heeft kunnen onderkennen.

2.2. DEPRIVATIEMODEL

In tegenstelling tot wat het importatiemodel beweert, wordt vaak de indruk gewekt dat zelfdoding een vanzelfsprekend kwaad is dat eigen is aan de structurele problematiek van het gevangeniswezen (overbevolking, personeelstekort, penibele levensomstandigheden, ...). Tal van relevante deprivatietheorieën worden in de literatuur aangesneden: de confronterende 'pains of imprisonment'⁴, de mortificatieprocessen, de negatieve effecten van totale instituties, het verlies van agency, ect. Er wordt immers verondersteld dat de manier waarop gedetineerden omgaan met hun vrijheidsbeneming vooral begrepen kan worden vanuit de kenmerken en de kwellingen van de opsluiting (Clemmer, 1958; Sykes, 1958; Sparks e.a. 1996). Problemen of klachten tijdens de detentie worden met andere woorden **unilateraal** veroorzaakt **door de vrijheidsberoving** op zich en vinden dus geen oorsprong bij het individu zelf. De gevangenisomgeving wordt als een bron van stressoren gezien (Delisi & Hochstetler, 2005: 258). Het gemis en de behoefte heeft in dit discours zijn repercussie op het gevoel van eigenwaarde van gedetineerden en kan bijgevolg tot oppositioneel gedrag leiden.

"L'adaptation d'un délinquant à la vie carcérale influe vraisemblablement sur son degré d'idéation suicidaire et donc sur son risque de suicide" (Wichman et al, 2000: 8)

Het deprivatiemodel legt met andere woorden de klemtoon op de gevangenisomgeving zélf als bron van frustratie. En suggereert zo dat de gevangeniscontext gedetineerden verhindert om aan essentiële basisbehoeften (zoals de behoefte aan autonomie en privacy) te voldoen. Concreet verhogen ontberingen van het gevangenisleven het risico op suïcide, aldus Snacken (2005).

⁴ in de loop der tijd werden de deprivaties van Sykes aangevuld met 'nieuwe pains', zoals een rechtvaardige bejegening door het personeel en de daarmee samenhangende ervaren legitimiteit van autoriteiten (Sparks e.a., 1996; Tyler, 2003), de onzekerheid en onvoorspelbaarheid waarmee gedetineerden te maken krijgen, de (discretionaire) bevoegdheden en de 'soft power' van het personeel, ... (Beyens, et al., 2014: 8). Crewe 2009; 2011!!

2.3. DE AANLOOP NAAR EEN MEER DYNAMISCH MODEL

Alhoewel deze theorieën vertrekken vanuit de perceptie van gedetineerden, zal u later in dit onderzoek merken dat dit evenzeer gebruikt kan worden wanneer er uitgegaan wordt vanuit het **standpunt van het personeel**. Ik acht het derhalve noodzakelijk om het theoretisch raamwerk toe te lichten waarop ik mij initieel gebaseerd heb. Zowel mijn opleiding als mijn werkervaring hebben ertoe geleid dat ik uitgegaan ben van een **dynamisch model**, waarbij het werk van Liebling (2004) als bijzonder invloedrijk en fundamenteel aanzien kan worden. Eendeels omdat het de relatie tussen de culturen van beampten en de levenskwaliteit van gedetineerden bespreekt, anderdeels omdat de relatie met de bredere gevangenis wordt aangesneden (Tournel, 2015: 25). Het '**combined model**'⁵ van Liebling et al. (2006) is een theorie waarin gezegd wordt dat een gevangenis als totale institutie een extra risico vormt voor de reeds kwetsbare populatie. Individuele en contextuele kenmerken moeten samengenomen worden om een zo realistisch mogelijk beeld van suïcide te kunnen weergeven (Huey & Mc Nulty, 2005: 508). Zowel Fazel als Liebling benadrukken het belang van een **alomvattende aanpak voor suïcidepreventie**, waarbij individuele en gevangenis-gerelateerde factoren in rekening worden gebracht. Zelfdoding is zonder enige twijfel erg complex waardoor de rol die de beampte hierin inneemt is van cruciaal belang. Door het personeel '*in de goede richting gezet worden*' wordt als bemoedigend ervaren (Crewe, 2011: 464). Studies hebben eveneens correlatie tussen enerzijds het gedrag van gedetineerden en de bereidwilligheid van het personeel (om zich open te stellen en eventueel te helpen), en anderzijds de '*inschatbaarheid*' van het emotionele gedrag van gedetineerden aangetoond. Hierop aansluitend beschouw ik het essentieel om het '*combined model*', te koppelen aan een zogenaamd '**cognitief-emotioneel model**'.

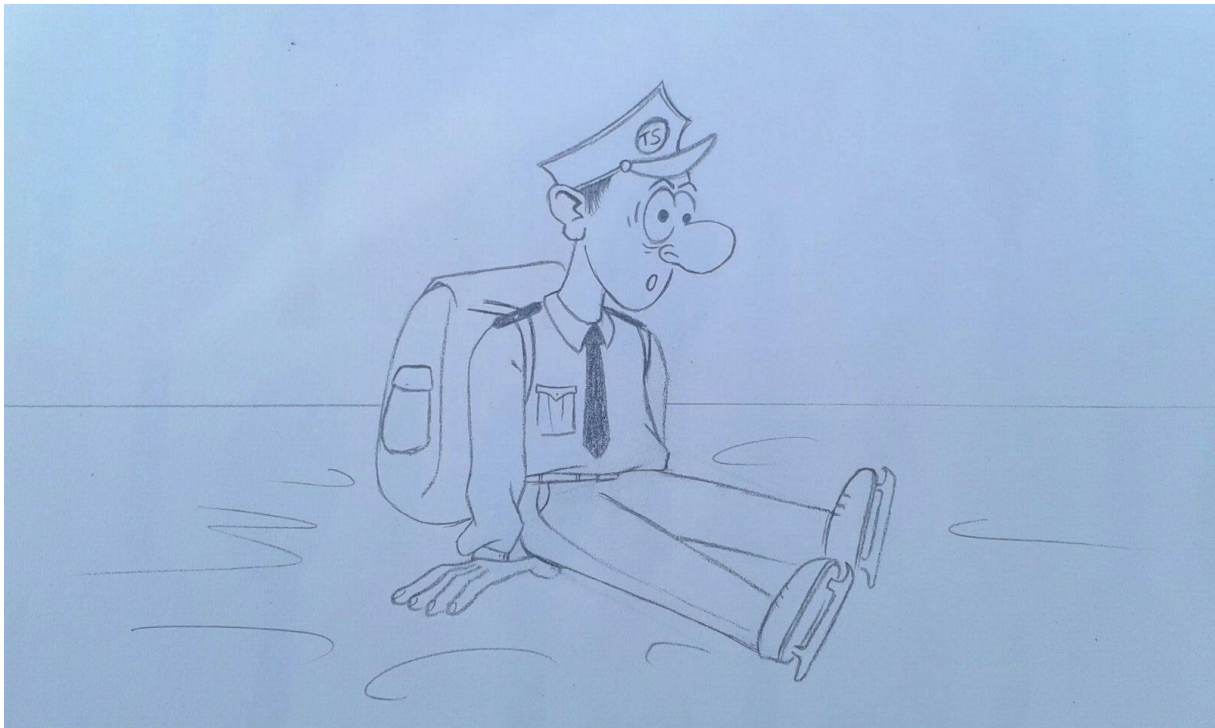
2.4. COGNITIEF-EMOTIONEEL MODEL

We kunnen ons de vraag stellen of het suïcidaliteitsvraagstuk en vooral de impact ervan op het personeel voldoende wordt begrepen?

Een vergelijking met wat men het '*John Wayne syndroom*' noemt en vaak aangehaald wordt met betrekking tot politiediensten, is hierbij misschien wel op zijn plaats. Het syndroom wordt beschreven als de verkeerde veronderstelling dat politieagenten geen ernstige symptomen van stress kunnen vertonen omwille van de specifieke jobvereisten. Ze kunnen als het ware psychologisch niet de dupe worden van eventuele ontberingen en nadelige gevolgen die het werk met zich meebrengt (Wright et al, 2006: 167).

⁵ De (aanpassings-) problemen die gedetineerden ervaren tijdens hun detentie worden gekenmerkt door zowel een deprivatie- als importatietheorie. Liebling et al (2006) stelt dat bij het bespreken van risicofactoren inzake suïcide men zich moet baseren op een '*combined model*'. Problemen of klachten worden immers niet unilateraal veroorzaakt door de vrijheidsberoving an sich, maar vinden vaak hun oorsprong in het individu zelf.

Bijna dagelijks worden beambten geconfronteerd met vertrouwensmisbruik, 'gestoord' gedrag, drugsgebruik, verbale en fysieke agressie, cultuurverschillen, zelfmoord(pogingen), overlijdens en zo meer, het spreekt voor zich dat ze hun werk bijgevolg als **moeilijk en emotioneel veeleisend** ervaren (Tournel, 2015: 193, 200). Iets waar er naar mijn gevoel te weinig aandacht naar gaat, alsof het individu achter de beambte zelf (de geschetste beambte) opgaat in de complexiteit van het verhaal.



Figuur 5: Afbeelding cognitief - emotioneel model⁶

Om het ietwat beeldig of levendiger te kunnen voorstellen, maak ik het vergelijk met een beambte op de schaatsbaan (figuur 5). De rugzak representeert het importatiemodel en is gevuld met bestaande individuele eigenschappen en gebeurtenissen. Bijgevolg kan het gewicht ervan enkel verzwaren naarmate men ouder wordt. Het gevangenis milieu, de specifieke context en dus de deprivatieve omkadering waarbinnen het zich allemaal afspeelt, wordt hier verduidelijkt door de schaatsbaan: altijd dezelfde vorm en op regelmatige basis schoon en glad gemaakt.

Vervolgens kan er gesteld worden dat hoe zwaarder de rugzak wordt en hoe gladder het ijs is, hoe moeilijker de beambte zich staande kan houden. Hoe de beambte er in slaagt zich recht te houden en een vlotte schaatsbeweging aan te houden hangt af van

⁶ Schets gemaakt door collega Thomas Stappaerts, waarvoor mijn oprechte dank.

verschillende factoren, welke beschreven kunnen worden aan de hand van een cognitieve-emotionele benadering.

Het **cognitieve** verwijst naar een authentiek menselijk handelen op basis van een zekere deskundigheid, datgene dat opgebouwd wordt door het eigen intellect, de opgedane ervaring en de doorlopen opleiding. Het is het kennis-verwerkende deeltje dat zich focust op onze functionaliteit en effectiviteit, maar tegelijk sterk gekenmerkt wordt door de hoge mate van subjectiviteit. Want hoe dan ook gaat ieder individu op een eigen manier om met de spanning en de gevoelens die door een bepaalde situatie naar boven komen. Hierdoor kan de link gemaakt worden met het **emotionele** aspect. Dit 'omgaan met' kent drie stappen: ten eerste geeft iedereen een eigen interpretatie aan een situatie, ten tweede onthaalt ieder de door de situatie opgeroepen emoties anders en ten derde zoekt ieder zijn eigen weg naar een eventuele oplossing.

Met andere woorden is het een soort van '**coping**', een wijze van omgaan met in dit geval 'stresserende' en 'ingrijpende' gebeurtenissen. Dit sluit tevens aan bij wat Arnold (2005) problematiseert wanneer ze stelt dat het personeel vaak onvoldoende voorbereid is op deze emotionele en sociale jobvereisten. Zoals ook vaak wordt aangegeven is de gevangeniswereld een wereld op zich, waarbij dat de ene dag deze coping beter verloopt dan de andere. Wat hierbij van belang is, is hoe de beambte hierbij wordt opgevangen en bijgestaan. Denk bijvoorbeeld aan de al dan niet toereikende opleidingen, de onderlinge collegialiteit, de steun van de hiërarchische meerdere, de openheid en transparantie van het beleid, de vooropgestelde verwachtingen (door zichzelf of door de meerdere), de intervisiemogelijkheden, enzoverder. Dit betekent dat als we dit terugkoppelen naar ons figuur dat het slagen in het rechthouden en effectief schaatsen afhankelijk is van de **eigen emotionele sterkte** en **cognitief vermogen**, maar evenzeer van de vaardigheden van zijn **entourage**.

Uiteraard kan gesteld worden dat dergelijke emotionele aspecten voor een bepaalde eenheid onder het personeel zorgen, toch moeten we waakzaam zijn voor een zekere differentiatie, waardoor dit aspect net dat extra tikkeltje aandacht verdient.

Bovendien wordt het gevangenis milieu gekenmerkt door allerlei spanningsvelden, alsook door een overwegende macho-cultuur, die vaak ingaat tegen de erkenning van bijwerkingen en een 'normale' verwerking van emoties (cf. '*a normal reaction to an abnormal event*': Snow & Mc Hugh, 2002, 151). De vraag die Tournel (2015: 233) zich stelde, namelijk '*in hoeverre de 'verwachtingen' betreffende hun positie en rol (beambten) houdbaar, leefbaar en realistisch zijn*', wordt in deze optiek nog eens versterkt? Voor de individuele beambte kan het betekenen dat hij eventuele gevoelens van '*distress*' niet kwijt kan, wat kan resulteren in een **emotioneel isolement** (ten aanzien van hun collega's)

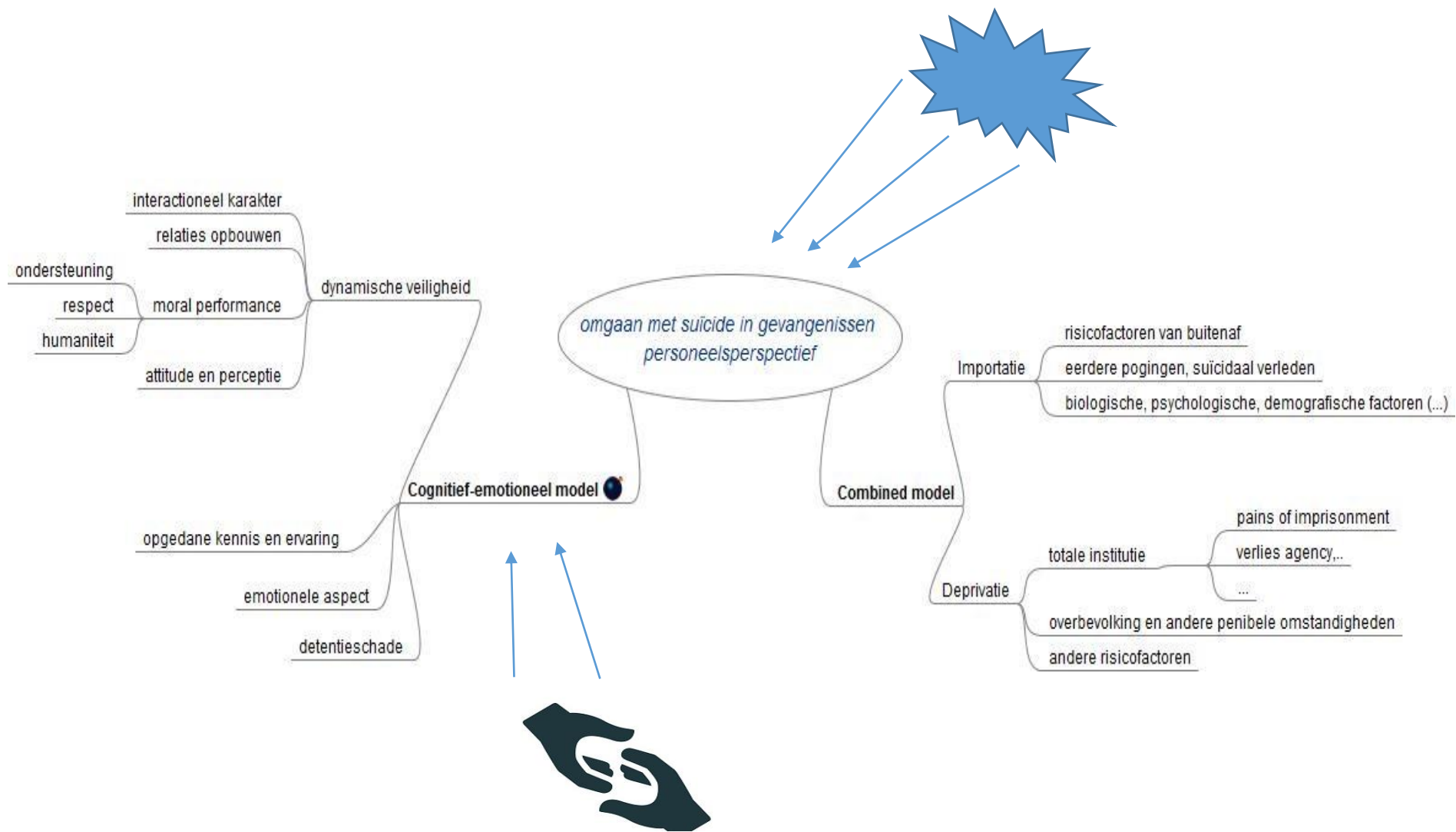
(Wright et al, 2006: 167). Dat dit deels ondervangen wordt door een gedeelde **gevangeniscultuur** (met onder andere een specifiek taalgebruik, gedragsnormen en humor) als *'copingsmechanisme'*⁷ (cf. deprivatietheorie) om de ervaringen en gebeurtenissen te plaatsen en te verwerken (Liebling, 2000, 2011) wil ik zeker niet ontkennen, toch ben ik ervan overtuigd dat hiermee het 'probleem' nog niet van de baan is.

Mijn inziens is het van belang om het cognitief-emotionele model mee in rekening te brengen bij de uitwerking van een theoretisch kader dat als fundament kan dienen bij suïcidepreventie in een gevangenis. Het zou me te kort door de bocht lijken, mocht er van de beambten een performante en professionele houding (in welke betekenis ook) verwacht worden, zonder dit aspect voldoende belicht te hebben. Het spreekt voor zich dat gezien de complexiteit van de thematiek beide **dynamische** (theoretische) **modellen**⁸ eerder **complementair** zijn aan elkaar en als het ware als een web in elkaar verweven zijn. Met andere woorden zijn de grenzen tussen beide theoretische modellen (enerzijds het *'combined model'*- refererend naar de risicofactoren met betrekking tot suïcide, en anderzijds het *cognitief-emotioneel model* - refererend naar de het omgaan met emotionaliteit die gepaard gaat met de interactie tussen personeel en gedetineerden) eerder flou.

Bijgevolg zal in het volgende deel van deze meesterproef tijd en aandacht geschonken worden aan de complexiteit waarin dit alles zich afspeelt en aan de inherente strijdigheden dewelke het omgaan met suïcidaliteit en de preventie ervan bemoeilijken. Om deze overgang duidelijk te laten verlopen vatte ik bovenstaande theoretische benadering alsnog samen in een schema:

⁷ Coping: 'omgaan met iets of opgewassen zijn tegen iets'; een de gedeelde cultuur (of aspecten ervan) worden ontwikkeld om antwoord te bieden op ervaren ontberingen inherent aan het werken binnen een gevangeniscontext en aan het werken met gedetineerden.

⁸ Refererend naar het 'combined model' en het 'cognitief-emotioneel model'.



Figuur 6 Schematische voorstelling van de theoretische modellen

1. GEVANGENISKLIMAAT ALS ZWARTE DOOS

Bottom & Wiles (2002) alsook Liebling & Arnold (2004) argumenteerden dat wanneer we het willen hebben over het leven in een gevangenis en de daarmee samenhangende problemen, we eerst en vooral inzicht moeten hebben in de betekenis van het **gevangensklimaat**. Het gevangensklimaat is als het ware de "**zwarte doos**" van een detentie. Dat wil zeggen dat het een samenspel is van het omgaan met de strafoplegging, de impact van de vrijheidsbeperking, de lengte van de straf, sociale contacten, de structuur van een gevangenis, de sociale organisatie van de gevangenis, de algemene politieke en maatschappelijke perceptie, de strengheid van de gevangenisregimes, orde en veiligheid, respect, vertrouwen, betrokkenheid, zingeving, persoonlijkheidsfactoren, etc. Kortom:

"Prison climates will themselves reflect the dominant penal systems and ideologies of the society within which they are embedded. With wider penal cultures, prevailing moral climates impact attitudes, which in turn shape treatment of prisoners" (Liebling & Arnold, 2004: 424).

Hoe beter het gevangensklimaat, hoe beter de onderlinge relaties zowel tussen personeel onderling als tussen personeel en gedetineerden en bijgevolg een betere ondersteuning en opvang ten aanzien van suïcidaliteit, een evidentie toch?

2. SUICIDALITEIT VERSUS GEVANGENISREGIME

Gedetineerden dienen zich binnen deze context te gedragen volgens de door de gevangenis bepaalde **voorschriften** en **gedragscodes**. Bij de minste afwijking kunnen er maatregelen en/of sancties volgen. Logischerwijs leidt dit tot heel wat frustratie en deceptie, tenslotte wordt de gedetineerde op die manier steeds meer gereduceerd tot een afhankelijke en passieve actor (Van Der Borght, 2011: 8). Gevangenisregimes hadden en hebben het doel 'delinquenten (moreel) te verbeteren', het spreekt voor zich dat er hierbij heel wat vragen rijzen betreffende de legitimiteit ervan. De Oriëntatienota⁹ (1996) 'Strafbeleid en gevangenisbeleid' werd dan ook als een nieuw startpunt voor ons Belgisch gevangenisstelsel gezien. Desondanks worden gevangenisregimes nog vaak geassocieerd met tucht.

Maar ook het gegeven van suïcidaliteit beheerst vaak het gevangenisregime: het afnemen van voorwerpen, het plaatsen in de isoleercel, plaatsing onder verhoogd toezicht, et cetera. Helaas komt het er in de praktijk vaak op neer dat wanneer men denkt aan suïcidaliteit er

⁹ De Oriëntatienota zorgde ervoor dat na jaren van stilzwijgen de kernfuncties van de vrijheidsberovende straf en de coherente basistaken voor het gevangeniswezen verduidelijkt werden (Maes, 2008).

vaak een link wordt gelegd met 'tucht'¹⁰ en er dus onmiddellijk 'maatregelen' volgen. Dit kan gaan van extra observatie, het ontnemen van bepaalde voorwerpen, en dergelijke meer. Als men er vanuit gaat dat het (suïcidaal) gedrag een gevaar vormt voor de eigen veiligheid of die van anderen, kan men zelfs beslissen de betrokken gedetineerde over te brengen naar de veiligheidscel. Hoever kan men gaan? Is het mogelijk om suïcidale gedetineerden volledig tegen zichzelf te beschermen, zonder maatregelen te treffen die haast onmenselijk zijn of hen extreem in hun vrijheid beperken (er zullen altijd suïcides plaatsvinden in de gevangenissen)?

Niettegenstaande het regime vaak op een dergelijke 'tuchtgerichte' manier gebruikt wordt, mist het zijn effect wanneer het gaat om individualisme en efficiëntie. In die zin dat we vanuit de literatuur kunnen concluderen dat een open regime tot minder frustratie leidt, terwijl een gesloten regime dit net in de hand werkt. Het spreekt voor zich dat het gebruik van zo'n 'tool' ook ten goede kan komen van het welzijn en welbevinden van gedetineerden. Enkel ontbreekt het van aan uitwerking omwille van de te beperkte mogelijkheden, denk bijvoorbeeld aan de werkdruk, de capaciteitsgrootte, de aard van de gedetineerden, de ervaringen, de infrastructuur, het beleid enzomeer (Ross, et al., 2007: 15). Doordat er te weinig op maat gewerkt kan worden, glijpen er jammerlijk heel wat gedetineerden door de mazen van het net, bij onder andere suïcidepreventie. Enige regimedifferentiatie zou naar mijn mening een pluspunt zijn.

Uiteraard moet er in eer en geweten gehandeld worden, wat in dit geval gepaard gaat met heel wat ethische kwesties. Bijgevolg zal het belang van gevangenisregimes, alsook het belang van een goede interactie tussen gevangenispersoneel en gedetineerden meermaals benadrukt worden. Gevangenispersoneel wordt vaak voor een **dilemma** geplaatst: wat wordt voorgeschreven en wat heeft de gedetineerde nodig. Uit het onderzoek van Snacken (2005) naar geweld in de detentiecontext blijkt immers dat het **gevangenisregime** ongetwijfeld een **repercussie** heeft op de **relatie** tussen gedetineerden en het gevangenispersoneel. De manier waarop gedetineerden behandeld worden is misschien wel belangrijker dan de fysieke omgeving zelf (Liebling, 2005: 212). Een belangrijke bedenking hierbij is evenwel dat de vergelijking tussen de gevangenisregimes in de afzonderlijke gevangenissen en landen bijzonder moeilijk is (Ross, et al., 2007: 14). Kijk bijvoorbeeld naar ons Belgisch systeem waar er een opsplitsing is tussen de Federale Overheid (waaronder Justitie) en de Vlaamse Gemeenschap, in concreto het welzijn waaronder hulpverlening, zorg, onderwijs en dergelijke. Deze scheiding is in het Verenigd

¹⁰ 'Tucht' wordt in Van Dale gelijkgesteld aan 'discipline', waardoor strenge gedragsregels een bepaald regime faciliteren. Het leven binnen een gemeenschap (gevangenis is een mini-gemeenschap) kan pas vlot verlopen als er regels ingesteld worden die rechten en plichten regelen. Tucht heeft als doel de kwaliteit en interne orde te waarborgen (Van der steeg, 2004).

Koninkrijk niet terug te vinden waardoor er zich ook andere mogelijkheden voor preventie aanbieden.

3. GEWIJZIGDE VISIE

Uiteraard zijn de penologische visies en opvattingen mettertijd sterk veranderd, waardoor de vrijheidsbenemende maatregel een nieuwe invulling gekregen heeft en andere doelen voor ogen heeft gesteld. De rechten van de mens zijn meer en meer op de voorgrond getreden, de tenuitvoerlegging werd geherdefinieerd en de rechtspositie van gedetineerden binnen de gevangenis muren werd gereguleerd. Ook wordt er een sterker pleidooi gevoerd voor een humane(re) detentie. De vragen zoals 'wat zijn de problemen waarmee ik worstel', 'hoe pak ik die aan' en 'wil ik hiermee verder leven' zijn hierbij noodzakelijke existentiële vragen. Dit zijn voorbeelden van levensvragen die niet snel te beantwoorden zijn, maar wel voor iemand van grote betekenis zijn. Deze levensvragen zijn daarom van belang in 'vrijheidspraktijken', waarin men zichzelf opnieuw leert verhouden tot de bestaande context. Aangezien gedetineerden vaak in een uitzichtloze situatie zitten, is het zoeken naar zingeving van wezenlijk belang. Tenslotte blijft een gedetineerde een mens, die wellicht met reden vastzit, maar die desondanks recht blijft houden op menselijkheid en rechtvaardigheid.

Uit onderzoek van onder andere Liebling (2005) en Tournel (2015) blijkt echter dat de traditionele gevangenscultuur gedefinieerd kan worden als een zogenaamde '**wij-zij**' **cultuur**. Deze wordt gekenmerkt door een eerder negatieve houding van personeel en gedetineerden tegenover elkaar waarbij **veiligheidskwesaties** te allen tijde **primeren**. Gevoelens van eerlijkheid, hulpvaardigheid en toegankelijkheid bij gedetineerden worden op die manier negatief beïnvloed en zelfs onderdrukt door de defensieve houdingen van personeel (Crewe, et al., 2011: 100). Toch hoort deze wisselwerking met de nodige nuance bekeken te worden. Zoals gezegd ondermijnen het gebrek aan ervaring, een chronisch personeelstekort en problemen met aanwerving en opleiding immers de veiligheid en het welzijn van zowel gedetineerden als personeel, wat bovendien een bedreiging vormt voor de institutionele orde (Crewe, et al., 2011: 95). Dit heeft als gevolg dat het personeel al geruime tijd een '*gevoel van machteloosheid en kwetsbaarheid*' aanklaagt (Shefer & Liebling, 2008: 267). Dit impliceert volgens Liebling & Arnold (2004), dat ongeacht personeel een positieve (werk) **attitude** heeft, de **sfeer** en de **levenskwaliteit** binnen de gevangenis niet noodzakelijkerwijs beter is.

HOOFDSTUK 4: VISIE EN OPLEIDING

Suïcidepreventie vereist een strategie die zowel gericht is op de medewerker, het gevangenisstelsel als de samenleving. Gezien de complexiteit van het herkennen en managen van suïcide is er een combinatie van interventies op verschillende niveaus noodzakelijk om een efficiënt en doeltreffend suïcidebeleid te implementeren (Schwartz-Lifhitz et al., 2012: 632). Om na te gaan 'In welke mate penitentiair beampten kunnen bijdragen tot een efficiënte suïcidepreventie?' is het essentieel de 'Visie en het beleid gevangeniswezen?' te belichten. Om deze hoofdonderzoeksvraag te beantwoorden en een visie te kunnen uitwerken zullen er in het empirische luik een aantal sub-vragen gesteld worden. Zo wordt onder meer de 'opleiding' onder de loep genomen.

1. VERENIGD KONINKRIJK

Het systeem in het Verenigd Koninkrijk is sterk gecentraliseerd, wordt gefinancierd door één inkomstenbron en de controle over de gevangenis is eveneens centraal georganiseerd. Het kent drie regionale autoriteiten: Her Majesty Prison Service voor Engeland en Wales, de Scottish Prison Service en de Northern Ireland Prison Service. Meestal is er sprake van gedeelte privatisering, al zijn er 11 volledig geprivatiseerde gevangenis, toch blijft de eindverantwoordelijkheid nog steeds bij de overheid.

Het onderzoek naar het inzicht en het aanpakken van suïcide in de gevangenis is een van de hoogste prioriteiten. Een eerste aanzet tot een suïcidepreventiebeleid dateert althans van 1973 (Mchugh & Towl, 1994: 7). In het uitwerken van een degelijke suïcidepreventiestrategie baseren ze zich op de adviezen van talrijke academici. Er wordt dan ook continu gewerkt aan het uitstippelen en verbeteren van een **multidisciplinair preventiebeleid** dat zich uitstrekt over alle echelons (UK Government, 2015: 20). Het interactionele karakter tussen personeel en gedetineerden kenmerkt gans hun detentiesysteem. Bovendien geldt de visie van een gedeelde verantwoordelijkheid (cf. decentralisatie gezondheidszorg en gevangeniswezen) wanneer het gaat over de preventie van suïcide en zelfbeschadiging.

Dit past binnen de filosofie dat *"every contact matters' is central to our recent efforts to recruit the right staff and train them in the importance of care, safety and rehabilitation in their roles."* (p 16)

Volgens 'The government Response to the Harris Review' (UK Government 2015: 15-16) is het belangrijk dat de opleidingen en investeringen zich richten op het bestaande personeel. Zij zijn tenslotte het best geplaatst om gedragswijzigingen van gedetineerden te herkennen en dus ook het suïciderisico in te schatten. Het Verenigd Koninkrijk heeft dan

ook in 2000 een preventiebeleid weten uit te tekenen dat alle aspecten van de gevangeniscontext in rekening brengt, het zogenaamde '**Safer Custody'-programma**¹¹. Hierbij wordt de **nadruk** gelegd op **preventie** en wordt er meer aandacht besteed aan automutilatie, aangezien dit het risico op suïcide aanzienlijk zou verhogen. Een dertigtal Suïcide-preventie-coördinatoren houden zich expliciet met deze materie bezig en introduceerden tevens een set van interventies, zoals een beter onthaal en screening, gezondheidszorg, toegewijde detox- eenheden, veiligere cellen, aanvullende opleidingen en meer gespecialiseerd personeel. Twee belangrijke accenten voor het programma zijn enerzijds een **betera behandeling** van gedetineerden tijdens de eerste 24 uur, anderzijds een toegenomen aandacht voor suïciditeit en een eventuele **professionele cultuurverandering** (Liebling, Tait, Durie, Stiles & Harvey, 2005: 17).

Elke gevangenis heeft bovendien zo een eigen Safer Custody Team (SCT) dat verantwoordelijk is voor de tenuitvoerlegging en de ontwikkeling van een 'veiligere detentie'. Als het personeel een gedragswijziging opmerkt of signalen opvangt waarin een verandering in het risico inhoudt dat zij voor zichzelf of voor anderen vormen, dient dit onmiddellijk gecommuniceerd te worden zodat de Manager een **ACCT Plan**¹² kan opstellen. '*Any prisoner identified as at risk of suicide or self-harm must be managed using the Assessment, Care in Custody and Teamwork (ACCT) procedures*' (Ministry of Justice, 2013). ACCT is een systeem van 'gedetineerde-centered', flexibele zorgplanning die als effectief en risico-reducerend gebruikt wordt. In het ACCT-proces is het noodzakelijk en essentieel dat alle stadia in de voorgeschreven vorm en volgens de vooropgestelde termijnen worden gevolgd. Het is een soort persoonlijk dossier waarin gesprekken worden bijgehouden, een extra observatie wordt gemotiveerd en de dagelijkse toestand van de gedetineerden wordt geëvalueerd¹³.

Naast de **basisscreening** bij het insluiten van de gedetineerden en de **medische / psycho-sociale screening** binnen de tweeënzeventig uur, is het enerzijds van belang om een **individueel detentieplan** uit te werken, waarbij alle '*risks*' en '*needs*' in kaart worden gebracht. Dit plan dient vervolgens opgevolgd te worden door een '*offender supervisor*' dewelke een professionele relatie opbouwt en onderhoudt met de betrokken gedetineerde, met oog op het verbeteren van diens welzijn en het reduceren van de risico's. Bovendien wordt er gewerkt met '**Prison Carers**', dit zijn gedetineerden die opleid zijn om medegedetineerden te ondersteunen gedurende hun eerste dagen van detentie en indien

¹¹ Safer Custody Group is een baanbrekend beleid dat empirisch en outreached ondersteund wordt

¹² Assessment, Care in Custody and Teamwork (ACCT)

¹³ Door middel van gesprekken met Prison Carers, leden van SCT, feedback van pco's op sectie (ahv observatiefiches) en de samenwerking met de medische diensten.

nodig ook langer. In geval van suïcidaliteit wordt er eveneens beroep gedaan op hun tussenkomst.

Sinds de hervormingen van 2006 wordt er anderzijds meer en meer geopteerd om het geüniformeerd personeel in te schakelen als zogenaamde '**personal officers**'. Gezien hun **eerstelijnsfunctie** is het aangewezen dat ook zij een positieve en ondersteunende rol opnemen ten aanzien van de gedetineerden. Zo krijgt elke gedetineerde bij zijn insluiting een personal officer toegewezen. Het is evenwel niet de bedoeling dat zij instaan voor een nieuw '*risk assessment*'.

Veel is er helaas niet geschreven over '*personal officers*' en wat ooit begon als een uitstekend initiatief, gebeurt nu, omwille van beperkte middelen, nog slechts in enkele gevangenissen. Alzo groeide recent ook (naar mijn mening onterecht) het gevoel dat '*personal officers*' niet echt zinvol werk verrichten in deze rol (Ludlow, 2016).

Het is frappant hoezeer er ingezet wordt op ondersteuning tijdens de 'moeilijkere momenten'. Zo zijn er niet alleen Personal Officers, Prison Carers, Safer Custody team, en een medisch team, maar specifiek voor de jonge delinquenten ook een voor hun leeftijd aangepast YAST-team (Young Adult Support Team).

Toch is het **opleiden** en **ontwikkelen** van **personeel cruciaal** in het verbeteren van de '*zorg*' van gedetineerden. Er is dan ook een ruim opleidingsaanbod beschikbaar voor het gevangenispersoneel. Bovendien wordt al het nieuwe personeel getraind in geestelijke gezondheidszorg gekoppeld aan een veiligere '*bewaring*' van gedetineerden. Dit houdt in dat er tijdens de basisopleiding specifieke aandacht geschonken wordt aan psychische aandoeningen, zelfmoordpreventie, zelfverminking en geweld. Nadien is er gedurende de volledige loopbaan mogelijkheid tot bijscholing afhankelijk van de rol die men binnen de gevangenis opneemt. Ook op lokaal niveau is er via een concept van '*interne trainers*' opvolging en vervolmaking verzekerd (UK Government, 2015: 17).

Vermeldingswaardig is tevens dat er in het Verenigd Koninkrijk ook gewerkt wordt aan nazorg voor het personeel. Desondanks volgens Arnold (2005) het omgaan met suïcide nog te weinig in de opleiding geïmplementeerd wordt, wordt er na dergelijk incident een **moment** van **ondersteuning** en '*samenzijn*' georganiseerd (UK Government, 2015: 57). Tenslotte is de confrontatie met een zelfdoding bijzonder aangrijpend.

2. BELGIË

Net zoals bij de alternatieve straffen wil men ook tijdens de detentie de focus leggen op verantwoordelijkheid en een aan de maatschappij aangepaste competentieontwikkeling. Als **tegenpool** van een soms nogal star **gevangenisregime**, pleit men voor een **gepersonaliseerd gevangenstraject** waarbinnen begeleiding centraal staat. Wetenschappelijke evidentie leert ons immers dat 'suïcidespecifiek' werken een voorwaarde is om het aantal zelfdodingen te verminderen. In tegenstelling tot in het Verenigd Koninkrijk is er in de Vlaamse gevangenissen van een uitgewerkt preventiebeleid geen sprake. Afgezien van een pilootproject rond suïcide in de gevangenis van Gent (het zogenaamde **ZMP**) is gevangenis-suïcide een thema dat in het Belgische gevangeniswezen amper belicht lijkt. Nochtans is zelfdoding een reëel en frequent fenomeen binnen onze gevangenissen, daarom besliste minister De Clerck ook om suïcidepreventie in Vlaanderen op te nemen in het opleidingsprogramma voor penitentiair beampten (OCP, 2013:14).

Als we een kijkje nemen naar de functieomschrijving van 'penitentiair bewakingsassistenten' op Selor¹⁴ bemerken we volgende omschrijving (Tournel, 2015:31):

- Controletaken: zoals lichaamscontrole en toegangscontrole
- Bewaking tijdens activiteiten van gedetineerden
- Controle van aan- en afwezige gedetineerden
- Deelnemen en organiseren van dagelijkse leven in de gevangenis

Is het dan niet opvallend dat er weinig overeenstemming is met wat er in de praktijk van de beampten verwacht wordt? Werd het in de Basiswet nu niet anders beschreven? Dit toont aan dat het gevangeniswezen nog steeds meer aandacht schenkt aan het bewakings- en beveiligingsaspect. Zo wordt het mogelijke **gevaar voor zelfdoding** nog te veel beantwoord met een vraag naar **meer controle en observatie** van personeel. Suïcidaliteit wordt automatisch gelinkt aan het systeem van bijzondere bewaking en bij een ernstig risico wordt er een verblijf in de veiligheidscel¹⁵ aan gekoppeld. Een maatregel die meer kwaad dan goed doet en zelfdoding zelfs in de hand werkt (Hayes, 1995: 438; OCP, 2015: 32). Suïcide wordt in Belgische gevangenissen zoals reeds aangehaald schabouwelijk geassocieerd met 'tucht' en al dusdanig behandeld. Ofschoon er verder weinig aandacht wordt geschonken aan het 'omgaan mét' suïcidaliteit (Tournel, 2015: 127). **Zorg** en **veiligheid** zouden nochtans **structureel verankerd** moeten zijn, aldus Naessens (2013). Op die manier kunnen we tot een structuur komen waarbij het personeel

¹⁴ Selor: selectiebureau van de overheid

¹⁵ Een veiligheidscel en een strafcel zijn in België nota bene een en dezelfde ruimte. Het is een speciaal uitgeruste cel (met enkel een betonnen bedconstructie en vastgemaakt toilet), waar de gedetineerde alleen verblijft. Betrokken gedetineerde wordt geïsoleerd van alle andere gedetineerden, wordt alles ontnomen en beschikt bovendien over geen tv of radio. Het idee dat hierachter schuil gaat is dat de gedetineerde op deze manier geen gevaar kan vormen voor zichzelf, aangezien hij de middelen niet heeft om zich van het leven te beroven.

de mogelijkheid heeft om elk vanuit zijn eigen specifieke functie een gepersonaliseerde begeleiding, op maat van de gedetineerde aan te bieden. Suïcidaliteit vraagt tenslotte specifieke zorg. Volgens het Vlaams Actieplan Suïcidepreventie (2012-2020) toont onderzoek daarenboven aan dat trainingen effectief en zinvol zijn in het verbeteren van kennis, attitudes en vertrouwen inzake suïcide.

In 2009 werd er in samenwerking met de Vlaamse Gemeenschap een multidisciplinaire **Werkgroep Suïcidepreventie** opgericht dewelke aanbevelingen formuleerde ten aanzien van de gevangenisdirecties. Helaas recenseerden niet alle directies suïcidepreventie even prioritair. De gevangenis van Gent zag de ernst er echter wel van in en werkte een Meldpunt Zelfmoordpreventie uit (het ZMP). Op het ogenblik van enig teken van suïcidaliteit wordt het meldpunt ingelicht (door de pa) dewelke voor opvolging en eventuele doorverwijzing naar bijvoorbeeld de gevangenispsycholoog of -psychiater zorgt (Meldpunt zelfmoordpreventie, 2012:5). Op basis van een assessment door een ZMP-lid wordt het suïciderisico ingeschat, waarna er een advies verleend wordt aan de directie. Deze laatste beslissen uiteindelijk welke maatregelen er genomen zullen worden. Is het risico geweken, zal de gedetineerde nog gedurende 1 à 2 maand opgevolgd worden. Het dossier wordt pas afgesloten als alle leden van het meldpunt het unaniem eens zijn over de stopzetting (Meldpunt zelfmoordpreventie, 2012:12).

Ook Prison Talk startte als een kleinschalig initiatief, maar ontving ondertussen al meer dan 20 boekingen. Dit '**Buddyproject**' (ondermeer opgestart in de gevangenis van Turnhout) tracht een vrijwilliger (buddy) aan een gedetineerde (deelnemer) te koppelen. Deze vertrouwde persoon biedt niet alleen een luisterend oor, maar kan ook praktische suggesties en hulp bieden bij eventuele problemen. Elke buddy heeft een eigen band met de gevangeniswereld, en kan dus ook uit eigen ervaring een inbreng doen. Zo bevinden er zich onder de buddy's een aalmoezenier, een penitentiair beambte en een voormalig gevangenisdirecteur. Buddywerking Vlaanderen (2012: 220) wil enerzijds het **sociaal isolement doorbreken** door de koppeling aan een vrijwillige buddy en anderzijds **taboedoorbrekend** werken door twee werelden (binnen en buiten) samen te brengen. Een voldoende ondersteunend sociaal netwerk draagt immers bij tot een gevoel van welbevinden en een verhoogde '*quality of life*'. Jammer is echter wel dat dergelijk initiatief zich vooral richt op de re-integratie en de heropstart in de buitenwereld. Nochtans kan dergelijke actie ook perfect geïntegreerd worden bij een problematiek zoals suïcidepreventie binnen de muren.

Wat de specifieke opleiding 'suicidepreventie' betreft is de aangeboden driedaagse opleiding, in tegenstelling tot in het Verenigd Koninkrijk, lang niet verplicht geweest. Geïnteresseerden konden zich hiervoor inschrijven en bij voldoende deelnemers werd er een sessie georganiseerd. Ondertussen werd deze specifieke training opgenomen in de basisopleiding. Het grote probleem daarbij is echter dat deze ten gevolge van de te beperkte middelen vaak wordt ingekort en/of uitgesteld. Inhoudelijk lijkt de suïcidepreventietraining me daarenboven ontoereikend als het gaat om het 'omgaan met' suïcidaliteit en de 'inzet' van het personeel inzake. De aandacht gaat, zo heb ik de indruk, voornamelijk naar het delen van ervaringen en het ontkrachten van misverstanden en mythes. Nochtans doelt men in theorie op het beter kunnen detecteren van signalen van suïcidaliteit.

Het leidt geen twijfel dat er de afgelopen jaren de wil is geweest om te investeren in scholing van personeel met betrekking tot suïcidepreventie. Praktische initiatieven gericht op vorming ter verbetering van screening van gedetineerden, het beheer van geïdentificeerde risico's en het uitwerken van allerhande preventieprocedures werden op de voorgrond geplaatst. Dit zou er voor kunnen zorgen dat het personeel een passende houding weet aan te nemen om de **paradox 'controle-hulp'** op te lossen. Er werd afgestapt van de enge bewakingsfunctie en meer gefocust op een **socio-educatieve invulling** en hulp bij de re-integratie, aldus Chauvenet et al (1996). Niettegenstaande deze goede bedoelingen, wordt gevreesd dat de implementatie ervan geen sinecure is en het bijgevolg vaak zijn effect mist. De taken worden complexer, zonder daarbij de nodige instrumenten zoals vorming te kunnen aanreiken. Desondanks het aangeboden opleidingspakket steeds meer uitbreidt (Van De Voorde; 2011: 45), slaagt men er naar mijn gevoel niet in aanstormend nieuw personeel terdege te vormen.

1. VEILIGHEID IN BALANS

De vele gevangenisstudies waar de aandacht naar de relatie tussen gedetineerden en personeel ging, trachten de complexiteit van deze relatie bloot te leggen (Beyens & Boone; 2013: 53). Een groot struikelblok dat hierbij op de voorgrond treedt, is de noodzaak tot het vinden van een **juist evenwicht** tussen **passieve beveiliging** en **informele sociale relaties**. Meer concreet de uitwerking van dynamische veiligheid (Tournel, 2015: 24). Regimes gebaseerd op dynamische veiligheid kennen immers minder geweldsincidenten dan meer autoritaire regimes. Dat veiligheid van fundamenteel belang is binnen deze context hoeft geen betoog. Daarenboven is veiligheid, coördinatie en organisatie zowel belangrijk voor gedetineerden als voor personeel (Liebling & Arnold, 2004: 434).

We kunnen hierbij verwijzen naar een aloud **spanningsveld**, het **adagium van Rümke**: *'een goede relatie wordt gekenmerkt door een maximale toenadering met behoud van distantie'* Distantie en betrokkenheid vormen samen een koepel en houden elkaar in evenwicht. Een goede betrokkenheid op het werk en dit in de van context met gedetineerden geeft plezier en energie; al te grote betrokkenheid maakt het werk daarentegen zwaar. Een zekere distantie is dan ook noodzakelijk; terwijl te veel distantie tot vervlakking leidt. Om te kunnen balanceren en variëren tussen distantie en betrokkenheid spelen persoonlijke kenmerken van de beambte een rol (Schmitz, 2001: 555). Een penitentiaire inrichting is als het ware het resultaat van een goed uitgewerkte **evenwichtsoefening** tussen **beveiliging** en **humanisering**, waardoor pragmatische elementen die nodig zijn om mensen op te sluiten niet weg te denken zijn. Dit impliceert, zo stelt Bottoms (2003), het centraal stellen van legitimiteit (p184), het erkennen van eerlijkheid, billijkheid en rechtvaardigheid (p125) en het naar waarde schatten van de relatie en verstandhouding tussen gedetineerden en personeel (p132). *'Zorg'* en *'rechtvaardigheid'* worden gezien als elementaire voorwaarden om *'orde'* te bewaren en dynamische veiligheid te realiseren, al worden deze hoofdzakelijk facilitair en instrumenteel ingezet (Liebling, 2005: 209). Vervolgens presumeren Sparks en Bottoms (1995) dat **bewaring** en **orde** enerzijds en **zorg** en **rechtvaardigheid** anderzijds niet altijd op gespannen voet hoeven te staan aangezien ze een collectief belang nastreven, namelijk het behoud van veiligheid (Tournel, 2015: 239).

Toch merken we in de Basiswet een dergelijke **dualiteit**: tussen de **statische beveiligingsfunctie** en **bejegening**.

'Het handhaven van de orde en de veiligheid impliceert een dynamische wisselwerking tussen het gevangenispersoneel en de gedetineerden, enerzijds, en een evenwichtige verhouding tussen de technische middelen die worden ingezet en een constructief

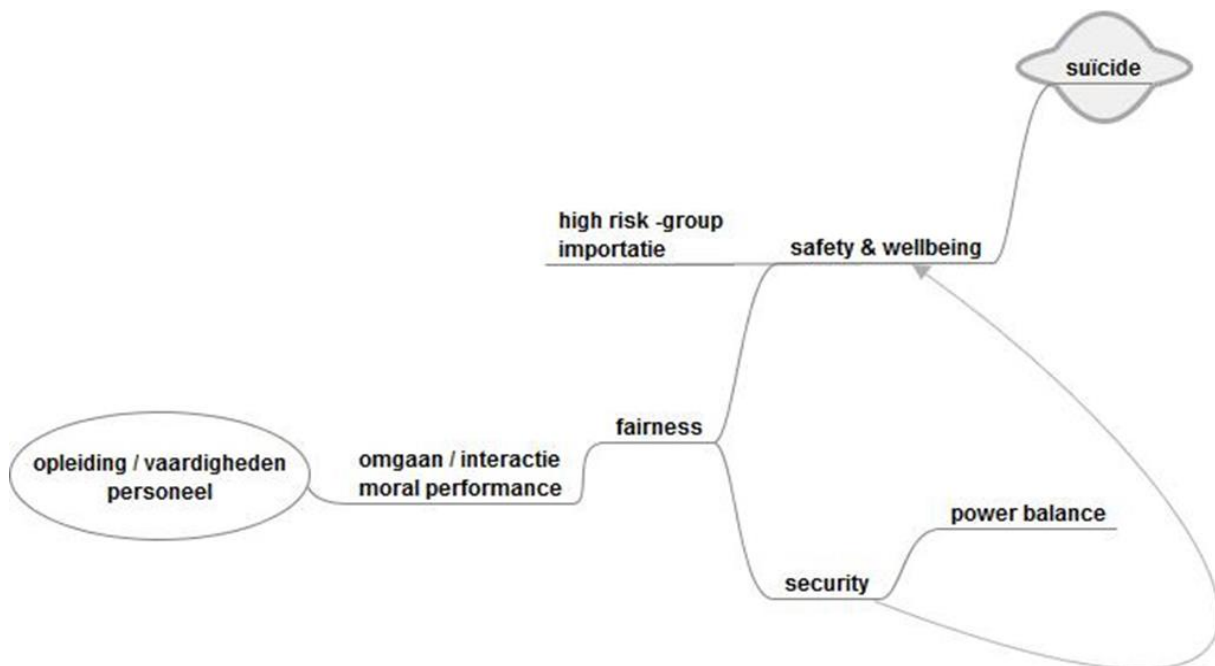
detentieregime anderzijds. De aan de gedetineerde opgelegde plichten en beperkingen van rechten met oog op de handhaving van de orde en de veiligheid moeten, zowel door hun aard als door hun duur, in verhouding staan tot deze doelstellingen' (art 105, §I Basiswet).

Waarbij orde en veiligheid als volgt gedefinieerd worden:

Orde: "Een toestand waarin de gedragsregels worden nageleefd die noodzakelijk zijn voor het tot stand brengen of het handhaven van een menswaardig samenlevingsklimaat in de gevangenis." (art 2 – Basiswet)

Veiligheid: " een toestand waarbij in de gevangenis de fysieke integriteit van personen gevrijwaard wordt en waarin roerende en onroerende goederen geen gevaar lopen van wederrechtelijke beschadiging, vernieling of ontvreemding". (art 2 – Basiswet)

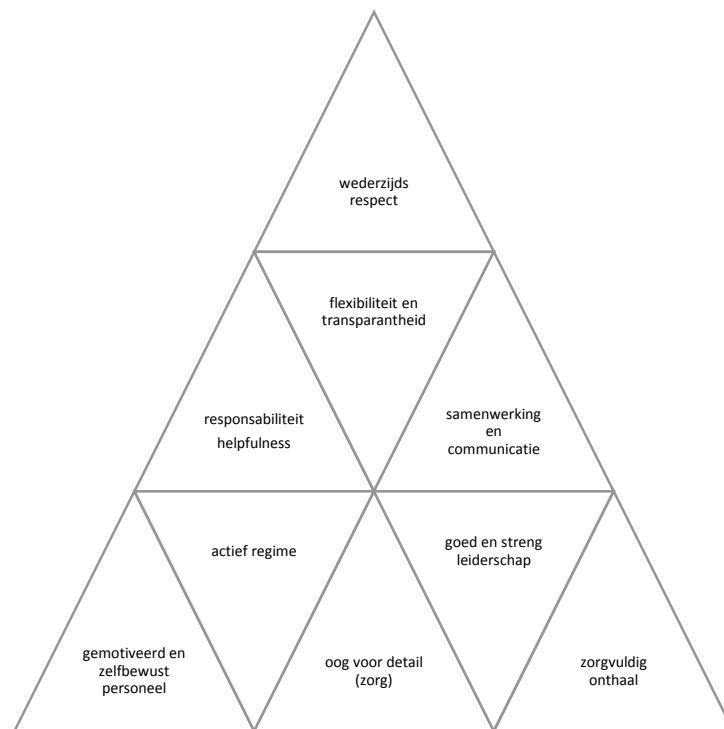
Geweld en agressie in gevangeniscontext, waaronder suïcide kan gecatalogeerd worden is een '**ordeprobleem**', zo stelt Snacken (2005). Dit maakt het duidelijk dat dergelijk 'geweld' moet geanalyseerd worden met eerbied voor de gevangeniscontext (cf. deprivatiemodel), rekening houdend met de persoonlijke kenmerken van de gedetineerden, personeel en de bredere maatschappelijke context (cf. importatiemodel). Terecht merkt Zohar (1980) op dat **veiligheid** een **geheel** van **attitudes** van medewerkers is en dus een **sociale constructie** is. Kunnen we dan besluiten dat veiligheid eigenlijk afhankelijk is van hoe we de '*werkelijkheid interpreteren*'? Wie bepaalt dan de feitelijke invulling (Reyniers; 2014: 18)?



Figuur 7 Belang van interpersoonlijke 'relaties' (personeel-gedetineerden)(Reyniers, 2015)

Daarenboven benadrukt Liebling (2001) het belang van aspecten zoals het genoemde respect, een humane behandeling, de relatie tussen gedetineerden en het personeel, vertrouwen en steun. Het is onloochenbaar dat om potentiële incidenten de kop in te drukken, er nood is aan een goede verstandhouding tussen personeel en gedetineerden en een situationele controle cruciaal is. Uit haar onderzoek blijkt dat er een emotioneel en moreel klimaat¹⁶ heerst en dat 'moral performance' ofwel een 'moreel optreden' in de ruime zin van het woord van invloed is op het gedrag en het handelen van personeel en gedetineerden. Een klimaat van onderling respect, zorg en overleg blijkt een positieve invloed te hebben op personeel en gedetineerden. Tenslotte, tussen het ontgrendelen van de deuren 's morgens en het weer vergrendelen 's avonds; tussen die twee momenten ziet het personeel de gedetineerden op hun best maar ook op hun slechtst, op hun sterkst maar ook op hun zwakst. Het is een relatie van wederzijdse afhankelijkheid. Hun **interactie** bepaalt of het heersend klimaat humaan en respectvol is (Coyle, 2005: 86). De functie en de focus van het personeel zou zich meer moeten richten op de symbiose tussen communicatie, begeleiding en ondersteuning eensdeels en beveiliging en bewaking anderdeels, toch?

Dit leidt ons tot onderstaand samenvattend schema, waarbij er in een ideaal scenario sprake zou zijn van aanpak met volgende cocktail van elementen, waarbij het principe van een soort Rubiks kubus geldt:



Figuur 8 een kwaliteitsvolle benadering (deels gebaseerd op MST and roundtable - Liebling, 2015).

¹⁶ Dit versterkt de keuze voor het cognitief-emotioneel model.

2. SUÏCIDE ALS ONTWICHTING VAN DE INGEOEFENDE BEDREVENHEID

Elke zelfdoding heeft op de betrokkenen een duidelijk **emotioneel effect**. Deze situaties vormen een zware belasting voor beambten, wat betreft hun 'uithoudingsvermogen' en 'werkplezier'. Het effect van zelfmoord of zelfbeschadiging van gedetineerden blijkt één van de sterkste vormen van 'distress' te zijn voor het personeel. Vandaar dat er reeds eerder het belang van (2.4.) het cognitief-emotioneel model werd benadrukt

Het is algemeen aanvaard in de psychologische en de psychiatrische literatuur dat blootstelling aan zelfmoord potentieel bijdraagt tot de ontwikkeling van een Post Traumatische Stress Stoornis (PTSS); een stoornis die zich vormt als direct gevolg van een traumatische ervaring (Wright, Borrill, Teers & Cassidy, 2006: 166). Voor het gevangenispersoneel is suïcide dus **traumatisch**: voor degene die de overledene vindt, eventueel losmaakt of reanimeert, maar ook voor degenen die eerdere signalen wist op te vangen of hem laatst gesproken had. Men mag immers niet vergeten dat bij het zich voordoen van een zelfmoord(-poging) er heel wat emoties oplaaien zoals verdriet, afschuw en machteloosheid. Bijkomend worden vragen gesteld: 'Had ik het kunnen voorkomen?' 'Heb ik genoeg gedaan?' 'Wat heb ik fout gedaan?' Uiteindelijk zullen ze zich realiseren dat ze de zelfdoding niet hadden kunnen voorkomen.

In die zin is het ook van belang het nut en de relevantie van **interviews** aan te stippen. Het biedt de beambten de mogelijkheid te reflecteren op hun handelen en in het bijzonder op de persoonlijke achtergronden van waaruit men handelde. Het zou een beetje moeten aanvoelen als een '*aangename biechtstoel*'. Het personeel leert iets wat niet via boeken of cursussen eigen gemaakt kan worden. Door het doorlichten van de eigen werkervaringen en vragen worden werkpunten ontdekt en positieve aspecten bevestigd.

'Welke elementen pleiten voor een grotere betrokkenheid van pba's bij suïcidepreventie?' 'Welke elementen bemoeilijken dit?' 'Professionele cultuur? Attitude en behaviour?'

1. HET BELANG VAN EEN PROFESSIONELE GEVANGENISCULTUUR

Het is aannemelijk te veronderstellen dat het bovengenoemde gevangensklimaat als *'zwarte doos'* een belangrijke rol speelt in het suïcidale proces. Aansluitend mogen we volgens Slade & Forrester (2015) uitgaan van de idee dat de **professionele gevangencultuur** (dat hiermee samenhangt) een prominente rol kan spelen in het bewerkstelligen van een veiliger en meer geïntegreerd (suïcide-) preventiesysteem. Eerst en vooral acht ik het opportuun de term *'professionele gevangencultuur'* op te splitsen en na te gaan wat *'professionaliteit'* of *'professionalisme'* in kader van suïcidepreventie betekent en wat die *'gevangencultuur'* betekent.

Suïcidepreventie moet aanzien worden als een netwerk dat bestaat uit verschillende spelers, de zogenaamde **actoren**, zoals een beleid, de hiërarchische meerderen, de collega's, et cetera. Het feit dat alle actoren *'middelen'* ter beschikking krijgen die gebruikt en ingezet kunnen worden, geeft hen macht om de samenwerking en besluitvorming te bevorderen of juist te frustreren. De relatie tussen al de actoren is dan ook één van wederzijdse afhankelijkheid (Koppenjan & Klijn, 2004). Overigens, iedere poging om na te denken over een specifieke **'persoonlijke' inbreng** in het handelen met betrekking tot suïcidepreventie begint met de vraag: *'wat betekent het dat de penitentiair beambte zich professioneel noemt?'* *'Wat houdt het in dat gevangeniswerk een activiteit wil zijn met een professionele standaard?'* Zonder afbreuk te doen aan alle aspecten kunnen volgende elementen onmisbaar geacht te worden: abstractie, zelfreflectie, verdieping en systematisering. In principe kan het opgevat worden als het **voortdurend ontwikkelen van deskundigheid** (Kole & de Ruyter, 2007: 1-3). Maar hoe hertalen we dat naar *'suïcidepreventie in detentie'*? Mijn ervaring heeft me geleerd dat dit allesbehalve een gemakkelijke opdracht is. Tenslotte omvat professionaliteit een groot deel **onbeschreven** waarden en normen en vraagt een gegeven attitude en dit gedrag, dewelke zo afhankelijk zijn van situatie en de context, waardoor het onmogelijk binnen een leeromgeving in de strikte zin van het woord kan worden bijgebracht. De mate waarin kennis, vaardigheden en juiste houdingen en gedragingen adequaat geassimileerd worden binnen een bepaalde werkcontext is bijgevolg, naar mijn gevoel vaak ontastbaar¹⁷.

¹⁷ Verwijzend naar de ocpp-cursus 'deontologie' waar de aangehaalde begrippen zoals veiligheid, orde, tucht, omgaan met geweld (en dus suïcidaliteit) samen worden gebracht in een groter containerbegrip. Deontologie omvat, zegt ondermeer Broeck (2006), regels die een loyaal en maatschappelijk verantwoord professioneel gedrag (van het personeel) moeten waarborgen. Wat op zijn beurt weer alludeert naar dat zgn. professionalisme.

Tournel (2015) argumenteert bovendien dat enkele studies (Shamir & Drory, 1981; Crouch & Alpert, 1992; Farkas, 1999) aantonen dat opleiding weinig of geen significante verandering geeft aan de houding, gedrag en de mentaliteit van gevangenispersoneel. Met andere woorden: de **individuele perceptie** van het personeel (cf Tournel 2015: importatie- en deprivatiemodel voor pba's) ten aanzien van suïcide is beslissend. Volgens Beyens et al (2014) is kennis over de meningen en percepties van gevangenispersoneel – hoe zij hun werk beleven en uitvoeren, wat zij positieve en minder positieve aspecten vinden – van belang omdat zij een decisieve rol spelen bij het construeren van een veilig en humaan '*decor*'. Zo is er in het Verenigd Koninkrijk onderzoek gedaan onder gevangenispersoneel, o.a. naar kenmerken van de **cultuur** van het personeel (Crawley, 2004) en ervaringen en effecten van het werken in detentie (Liebling & Price, 2001; Arnold, 2005). De relevantie hiervan wordt onmiddellijk duidelijk als we letten op de verscheidenheid aan beambten. Een 'probleem' is, al noem ik het liever een 'verrijking', dat de verschillende pba's hun eigen perceptie en eigen (vaak verschillende) visie hebben ten aanzien van het probleem. Verschillende soorten 'ordeproblemen' vergen immers een verschillende aanpak.

Ieder heeft uiteraard zijn **eigen bagage** mee, wat het ook interessant maakt om na te gaan hoe dit zich verhoudt tot een problematiek zoals suïcidepreventie in een institutionele context. Alles draait om het in stand houden van een veilig en humaan klimaat door middel van communicatie en overleg tussen gedetineerden en personeel. Interactie en het opbouwen van een '*friendly but not friends*'-relatie staat hierbij centraal. De manier waarop men uiteindelijk tegenover gedetineerden staat hangt volgens Klofas (1986) af van de **persoonlijke ingesteldheid**. Het is dan ook overduidelijk dat deze omgang met gedetineerden sterk verschilt van persoon tot persoon; of van gevangencultuur tot gevangencultuur¹⁸. Naast overeenkomsten, zijn er tal van verschillen tussen medewerkers, denk hierbij aan waarden en normen en de wijze waarop we met elkaar omgaan en communiceren.

Het is de combinatie tussen de specifieke vaardigheden en kennis (professionalisme) en bepaalde idealen en visies dat beambten van elkaar onderscheiden. Behalve dat, bieden deze idealen en visies '*oriëntatie*' en '*motivatie*' in de job. Het geeft het werk zin en betekenis (Kole & de Ruyter, 2007: 2). De eigen betekenisgeving of zingeving bepaalt wie we zijn en hoe we de dingen aanpakken. Het spreekt voor zich dat dynamische veiligheid, en dus de continue interactie tussen gevangenispersoneel en gedetineerden sterk afhankelijk is van deze idealen en visies. Er bestaat dus een zekere '*handelingsvrijheid*',

¹⁸ Er bestaan verschillende soorten professionele gevangenculturen, variërend van gevangenis tot gevangenis en vaak ook van afdeling tot afdeling (Crewe, Liebling & Hulley, 2011: 94; Van Laake & Van den Aemele, 2012: 583; Tournel 2015). Bovendien is zo'n gevangencultuur niet zomaar passief en onveranderlijk.

een **discretionaire ruimte** dewelke het mogelijk maakt het beleid af te stemmen op individuele gevallen, om de kloof tussen algemene regels en specifieke situaties, tussen uniformiteit en flexibiliteit te overbruggen. In professionele beroepen waarin de interventies niet gevat kunnen worden in eenduidige handelingsrichtlijnen, is er een beduidende impact van handelingsstijlen op het '*professionalisme*'. Leeftijd, etniciteit, werkervaring, opleiding, et cetera, zijn factoren die vorm geven aan de professionele identiteit. Het werk van pba's bestaat weliswaar uit methodisch gestuurde interacties tussen professional en cliënt, maar is tegelijkertijd gevuld met allerlei toevalligheden. Men kan dus betogen dat professionele interventies in interactionele systemen een uitermate **complex** gegeven is en dat het vinden van **toetsbare 'handelingscombinaties'** een **onmogelijkheid** is. Dit maakt dat het niet meer dan een illusie is te veronderstellen dat er een totale eensgezindheid tussen beambten mogelijk is (Tournel, 2015: 245). Als we willen begrijpen hoe relaties zich ontwikkelen en hoe beambten situaties percipiëren en er naar handelen, is kennis en inzicht in dergelijke aspecten broodnodig.

2. HET SLUIMEREND GEVAAR VAN DETENTIESCHADE.

Het is logisch dat de persoon van de mens achter de beampte naar voren komt wanneer hij zijn job uitoefent. Soms kom je in aanraking met de grootste gruwel, en toch wordt er van je verwacht dat je professioneel en gelijkvormig handelt. Niet onbelangrijk is daarbij het nemen van de nodige afstand (cf. adagium van Rümke) ten aanzien van onder andere de gepleegde feiten. Toch is het net die betrokkenheid en die relatie (tussen gedetineerden en personeel) die het 'verblijf' in een gevangenis leefbaar maken (cf. quality of prison life). Relaties¹⁹ beïnvloeden het gedrag en het gedrag beïnvloedt de relaties. Dit is ook het centrale gegeven bij elke taakuitvoering waardoor individuele verschillen eens zo snel opvallen (Liebling et al., 2011). Zodoende verschillen niet enkel gedetineerden in de manier waarop ze behandeld willen worden, maar verschillen ook beambten in de manier waarop ze werken, interveniëren en denken (cf. importatie- en deprivatietheorie). In navolging van onderzoek bij gedetineerden naar detentieschade spreekt Tournel (2015: 217) bijgevolg ook over **detentieschade** bij **gevangenispersoneel** ten gevolge van die emotionele veeleisendheid (Tournel, 2015: 193, 200). Een schade die zich niet enkel manifesteert in de vorm van een gedeelde **gevangenscultuur**, maar ook in het privéleven zijn sporen nalaat. Zo wordt men harder, punitiever, cynischer en pragmatischer. Recent is er ook wetenschappelijke aandacht voor de specifieke '*pains*' van het werken in detentie, de detentiebeleving als het ware vanuit het perspectief van het personeel. Tenslotte 'verblijft' het personeel evenzeer in de gevangenis, waardoor ook zij volgens Crawley

¹⁹ Dynamische veiligheid (peacekeeping, instrumentele zorg, rechtvaardigheid) zoals hierboven aangehaald, is een belangrijk onderdeel van deze relaties – het betreft een interactief begrip. De relaties variëren bovendien van gevangenis tot gevangenis en van afdeling tot afdeling.

(2004), vatbaar zijn voor de negatieve, vaak emotionele gevolgen (zoals woede, verdriet, angst, wrok, et cetera.) die hiermee gepaard gaan. Dit in combinatie met de door de risico-verhogende gevangeniscontext voortdurende heersende suïcide-dreiging²⁰ (wat volgens Blaauw en Kerkhof (1999) evengoed een probleem vormt) leidt vaak tot onbegrip en miskennen van detentieschade ten aanzien van gedetineerden. Daarom is het belangrijk om ook de **specifieke werkomstandigheden** te begrijpen om zo ook het **gedrag** en de **houding** van gevangenispersonnel te kunnen vatten. Hiermee verwijs ik naar de emotionaliteit, de psychologische druk, de wetgevende omkadering, maar ook het sociale karakter en het discretionaire handelen (Crawley & Crawley, 2008: 137). Niet onterecht zet Crewe (2007) de (psychosociale) gevolgen die de gevangeniscontext met zich meebrengen graag in de verf.

²⁰ Het gevaar sluimert onder het oppervlak en steekt totaal onverwachts de kop op, wat ongetwijfeld een gevoel van machteloosheid met zich meebrengt en dus een druk legt op de schouders van de beambten.

HOOFDSTUK 6: DE SLOTSOM VAN DEZE LITERATUURSTUDIE

Dat het suïcidecijfer in de gevangnissen aanzienlijker hoger ligt dan in de vrije samenleving hoeft geen betoog. Omwille van tal van specifieke en contextuele factoren verhoogt logischerwijs hun suïciderisico. Om dit te kunnen ondervangen en de mogelijke risico's te reduceren en idealiter te voorkomen, is het van belang een algemeen preventiebeleid op te stellen. Dit is echter geen evidentie. Zowel personeel als gedetineerden worden immers geconfronteerd met **diverse strijdigheden**, waardoor het dagelijkse leven en de onderlinge omgang vaak op de proef gesteld wordt. Het spreekt voor zich dat verscheidende theorieën een verklaring hebben willen bieden voor het verhoogde suïcidale gedrag. Het '**importatiemodel**' legt de oorzaak vooral bij de persoon zelf, terwijl het '**deprivatiemodel**' net het gevangenisstelsel als schuldige aanduidt. Uiteraard is het een combinatie van beide, wat ook Liebling bepleit in haar '**combined model**'. Ondanks deze theorieën veel inzicht in verklaren van suïcidaliteit (bij gedetineerden) te berde brengen, is er naar mijn gevoel iets dat ontbreekt. Zeker als er vanuit het **personeelsperspectief** naar deze thematiek gekeken wordt. Vanuit mijn eigen ervaring en bagage ben ik dan op zoek gegaan. Daarbij ben ik tot de vaststelling gekomen dat de '**coping**' van de **emotionele aspecten** die dergelijke specifieke werkcontext met zich meebrengt, nog te vaak vergeten worden. Door het **cognitief-emotioneel model** te koppelen aan het 'combined model', heb ik getracht deze alsnog in rekening te brengen. Tenslotte bepaalt de emotionele impact en het verwerken of plaatsen van zaken hoe je functioneert en intervenueert. Het is bovendien essentieel om vanuit dit principe te vertrekken wanneer we de '**rol van de penitentiair beampte**' in deze context bespreken.

Daarnaast ontbreekt het in huidig Belgische preventiebeleid vaak aan psychologische steun ten aanzien van suïcidale gedetineerden (Van Laake & Van den Aemele, 2012: 585). Opvolging en communicatie over 'het probleem' is nochtans fundamenteel in de strijd tegen suïcidaliteit. Tenslotte moet men uitgaan van een '*levensbemoediging*' en niet een '*levensbeknotting*'. Zich toeleggen op het ondersteunen en stimuleren van gedetineerden in '*distress*' is dan ook primordiaal. In die optiek is het boeiend om ons 'denken' tegenover het Brits 'denken' te plaatsen en het vergelijk te maken.

1. DE BEAMBTE ALS GATEKEEPER

1.1. IN WELKE MATE KUNNEN PENITENTIAIR BEAMPTEN BIJDRAGE TOT EEN EFFICIËNTE SUÏCIDEPREVENTIE?

Uit voorgaande en gelet op het complex geheel van factoren die tot suïcide(preventie) kunnen leiden blijkt evenzeer dat het als penitentiair beampte zeker geen evidentie is om een waardevolle bijdrage te leveren aan een efficiënte suïcidepreventie. Tenslotte ontwricht een suïcide, zoals inleidend gesteld, in hoge mate het dagelijkse

praktijkgebeuren binnen een gevangenis. Niet alleen wordt de menselijkheid van de gedetineerde plots benadrukt, waardoor een dergelijke situatie ongetwijfeld heel wat emoties doet oplaaien, en plus worden beambten geconfronteerd met een **aantal spanningsvelden** dewelke hun rol en positie (al dan niet) bemoeilijken. Als we deze strijdigheden ook effectief in rekening brengen we stellen dat de rol van de pba bij suïcidepreventie zich op twee niveaus situeert:

Enerzijds neemt de beambte een cruciale plaats in '**quality of prison life**', de '**overleefbaarheid**' van een gevangenis en bij de algemene suïcidepreventie. Door de dagdagelijkse samenwerking worden er als het ware kwaliteitsvolle interpersoonlijke contacten opgebouwd die het algemeen screenen van gedetineerden en het opmerken van veranderingen mogelijk maakt.

Anderzijds zijn het net de pba's die specifiek **gatekeepers** worden bij suïcidaliteit en zeker in **acute crisissituaties**. De beambte is, door zijn eerstelijnsfunctie een essentiële schakel en fungeert daarom prima als 'gatekeeper' om suïcidale personen tijdelijk en vaak ad hoc te ondervangen (U.S. Department of Health and Human Services Office of the Surgeon General and National Action Alliance for Suicide Prevention, 2012). Ze bieden de eerste psychologische ondersteuning en verwijzen door naar meer 'gespecialiseerde' collega's zoals bijvoorbeeld psd, jww, aalmoezenier, psychiater of directie. De term '*gatekeepers*' (poortwachters) zegt het zelf door volgens het Van Dale woordenboek te verwijzen naar het '*intermediair*', '*tussenliggend*' en '*bemiddelend*' aspect²¹.

Wanneer we de twee landen gaan vergelijken zien we dat België geen specifiek suïcidepreventiebeleid kent, vooral omdat er vanuit gegaan wordt dat dit gewoon '**part of the job**' is (cf. professionalisme). Suïcidepreventie wordt als het ware opgeslorpt in een meer algemeen beleid. In het Verenigd Koninkrijk daarentegen worden slechts een aantal beambten als dusdanig opgeleid en heerst er een specifiek en doelgericht suïcideprogramma (cf. Safer Custody). Hun eerste aanzet tot een dergelijk dateert trouwens al van in de jaren zeventig. Het spreekt voor zich dat zij veel verder staan in de uitwerking ervan.

Niettegenstaande er ergens wel van onze Belgische beambten **verwacht**²² wordt dat een doorwinterde beambte opgewassen is tegen dergelijke 'verstoring', wordt deze nog vaak aan zijn lot overgelaten. Ze krijgen steeds meer de rol van een soort sociaal assistent toebedeeld, waardoor we ons de vraag kunnen stellen of ze ook als dusdanig worden voorbereid. Vooral vanuit het Belgische gevangeniswezen en dan specifiek vanuit de

²¹ De titelkeuze voor de masterproef is bij deze ook meteen duidelijk.

²² Omgaan met suïcidaliteit en de preventie ervan wordt aanzien als 'part of the job' en maakt deel uit van de professionaliteit de beambte.

opleiding wordt er jammerlijk onvoldoende ruggensteun of alternatieven geboden. De cognitieve-emotionele aspecten die de beambte nodig heeft om de paradoxale verwachting inzake 'zorg' en 'beveiliging' het hoofd te bieden worden als het ware verwaarloosd.

Aangezien er al aangegeven werd dat er tal van spanningsvelden te bemerken zijn lijkt het me logisch om na onze hoofdonderzoeksvraag (*In welke mate kunnen penitentiair beampten bijdragen tot een efficiënte suïcidepreventie?*) dewelke positief beantwoord werd, deze ook eens belichten en ons volgende vraag te stellen:

1.2. WELKE ELEMENTEN ZULLEN DEZE BEVORDEREN EN WELKE WERKEN EERDER BELEMMERD?

1.2.1. KENNIS EN INZICHT OVER SUÏCIDE EN TOTAL INSTITUTIONS

Hier hebben we het over het inzicht in de kenmerken, de pains, de deprivatie- en importatietheorieën, enzovoort. Suïcidepreventie in een gevangenis kan niet vergeleken worden met die van in de vrije samenleving. De gedetineerde wordt ongewild een passieve actor, terwijl men gericht is op een meer actieve bijdrage (responsabilisering).

Ook de belangrijkste elementen van suïcidaliteit worden opgenomen in de **opleiding**: zoals een basisnotie over depressie en zelfmoord, hoe praten over zelfmoord, detecteren van zelfmoordsignalen, omgaan met een acute suïcidale crisis, het uitwerken van strategieën voor het herkennen van kwetsbare personen. Het spreekt voor zich dat de opleiding van deze 'sleutelfiguren' vooral is gericht op leren herkennen van suïcidale gedachten en -gedrag, waardoor ze eventuele risico-gedetineerden op een doeltreffende manier kunnen doorverwijzen naar de juiste diensten (Schwartz-Lifshitz, Zalsman, Giner & Oquendo, 2012: 629). Echter kan er vastgesteld worden dat er, in tegenstelling tot Verenigd Koninkrijk, geen continuïteit op gebied van vorming of bijscholing is. Alle informatie wordt tijdens de basisopleiding verwerkt, waarna de beambte het werkveld wordt ingegooid zonder enige verdere opvolging, ondersteuning en / bijsturing. Als de beambte na verloop van tijd nog interesse heeft in een of andere flitstraining kan hij zich daarvoor vrijwillig inschrijven. Bij voldoende deelnemers en bij voldoende personeel op de werkvloer kan de cursus gevolg worden.

1.2.2. KOORDDANSEN TUSSEN STATISCHE EN DYNAMISCHE VEILIGHEID

Eerstelijnswerker zijn impliceert ook mens zijn! Bijgevolg is een goede en gezonde 'werkrelatie' tussen personeel en gedetineerden onontbeerlijk in het verzekeren van een 'veilige detentie'. Men kan met andere woorden niet om het veiligheidsaspect heen, waardoor een goede balans vinden tussen statische en dynamische veiligheid van belang is. Maar hoewel er vaak aan vastgeklampt wordt, schiet de benadrukte statische veiligheid in dergelijke situaties tekort, waardoor het zo belangrijke **evenwicht** met dynamische veiligheid meer dan ooit op de helling komt te staan. Dit hangt trouwens nauw samen met

het adagium van **Rümke** met betrekking tot de professionele afstand, wat op zijn beurt de contradictie tussen het opbouwen van **vertrouwen** versus de basis van **wantrouwen** extra in de verf zet. De beambte dient de gedetineerde als individu te benaderen en een authentieke relatie met hem aan te gaan. Het spreekt voor zich dat daarvoor scholing, training en ondersteuning nodig zijn. Sommigen bouwen van nature makkelijk een band op met gedetineerden, terwijl anderen die vaardigheid moeten ontwikkelen. Veiligheid blijkt een multidimensioneel en dynamisch vraagstuk te zijn wat meer inhoudt dan alleen een risicobeheersing.

1.2.3. ATTITUDE EN PERCEPTIE TEN AANZIEN VAN SUÏCIDE(-PREVENTIE)

Men leeft en werkt in een hiërarchie, een machtsstructuur waarbinnen eenduidigheid en uniformiteit nagestreefd wordt. Terwijl dit onverwijld botst met de **persoonlijke verschillen** die er zijn inzake attitude en dergelijke. Iedereen heeft een eigen visie, bagage en handelingsstijl. Een zogenaamde **niet-gedeelde gevangencultuur** (van zowel gedetineerden als personeel), waarbinnen er een zeker professionalisme dient uitwerkt te worden. In de preventie van detentiesuïcide neemt de attitude en het gedrag van het personeel een voorname plaats in. Liebling noemt acht factoren dewelke kunnen leiden tot zelfmoord en waarbij het personeel een beslissende rol kan spelen: depressie, gebrek aan communicatie, brengen van slecht nieuws, gevangendruk, psychische aandoeningen, woede, verveling en schuld. De **perceptie** van het **personeel** ten aanzien van zelfmoord is hierbij doorslaggevend. Het negeren en minimaliseren van dergelijk gedrag en dus een verminderde bereidwilligheid om te helpen, leidt tot een groter gevoel van eenzaamheid, uitsluiting, frustratie en waardeloosheid (Pannell, Howells & Day, 2003: 104; Suto & Arnaut, 2010: 304-305). Er kan dus gesteld worden dat het omgaan met suïcidaliteit, het betekenis geven ervan evenals de verwerking ervan van primordiaal belang zijn. Bijkomende elementen zoals persoonlijkheid, diversiteit, ervaring en misschien wel levenswijsheid zijn hieraan uiteraard gekoppeld.

1.2.4. GEVANGENISCULTUUR ALS COPINGSMECHANISME

Zoals Tournel (2015) aangeeft moet er inzicht zijn in de gedeelde verhalen, kaders, waarden en normen, vooraleer de taakuitvoering van de beambten begrepen kan worden. Dit is in tegenstelling tot de hierboven genoemde individuele persoonlijkheidskenmerken, een gedeelde gevangencultuur, een soort gemeenschappelijke identiteit of werkpersoonlijkheid dat als '*copingsmechanisme*' dient om ervaringen en gebeurtenissen te plaatsen en te verwerken. De zogenaamde solidariteit, interne cohesie en collegialiteit speelt daarbij een heel belangrijke rol.

1.2.5. AARZELING OM TE INTERVENIËREN EN PERSOONLIJKE BAGAGE

Refererend naar het cognitief-emotioneel model (punt 2.4. op pagina 37) waarbij de emotionele aspecten van het werken in een detentiecontext, na verloop van tijd de bovenhand nemen. Bovendien is iedere situatie anders, waardoor de combinatie van factoren (bevorderend of belemmerd) steeds anders zit.

1.2.6. SELF-EFFICACY OM TE INTERVENIËREN

Zelfeffectiviteit is het vertrouwen in de eigen bekwaamheid. Het is een aspect dat belangrijk is bij de motivatie en efficiëntie bij het interveniëren en is afkomstig vanuit de leertheorie van Bandura. Al het voorgaande resulteert in deze zelfeffectiviteit.

1.3. DIENEN WE DE OPLEIDING EN DE HEERSENDE CULTUUR TE VERANDEREN OM ZO TOT EEN BETERE PREVENTIE TE KOMEN?

Via het empirisch onderzoek zal verder bekeken worden of zowel de heersende cultuur als de opleiding dient aangepast te worden. Wat al wel kan opgemerkt worden is dat de Belgische (Vlaamse) opleiding naar mijn gevoel enigszins bijgewerkt moet worden. In die zin dat er in vergelijking met het Verenigd Koninkrijk geen sprake is van een zekere continuïteit, wat in deze context toch wel belangrijk is. Bijscholing en ondersteuning kunnen het verschil maken.

De **drie aspecten** die hierbij op de voorgrond geplaatst moeten worden (Hoifodt & Talseth (2006) zijn:

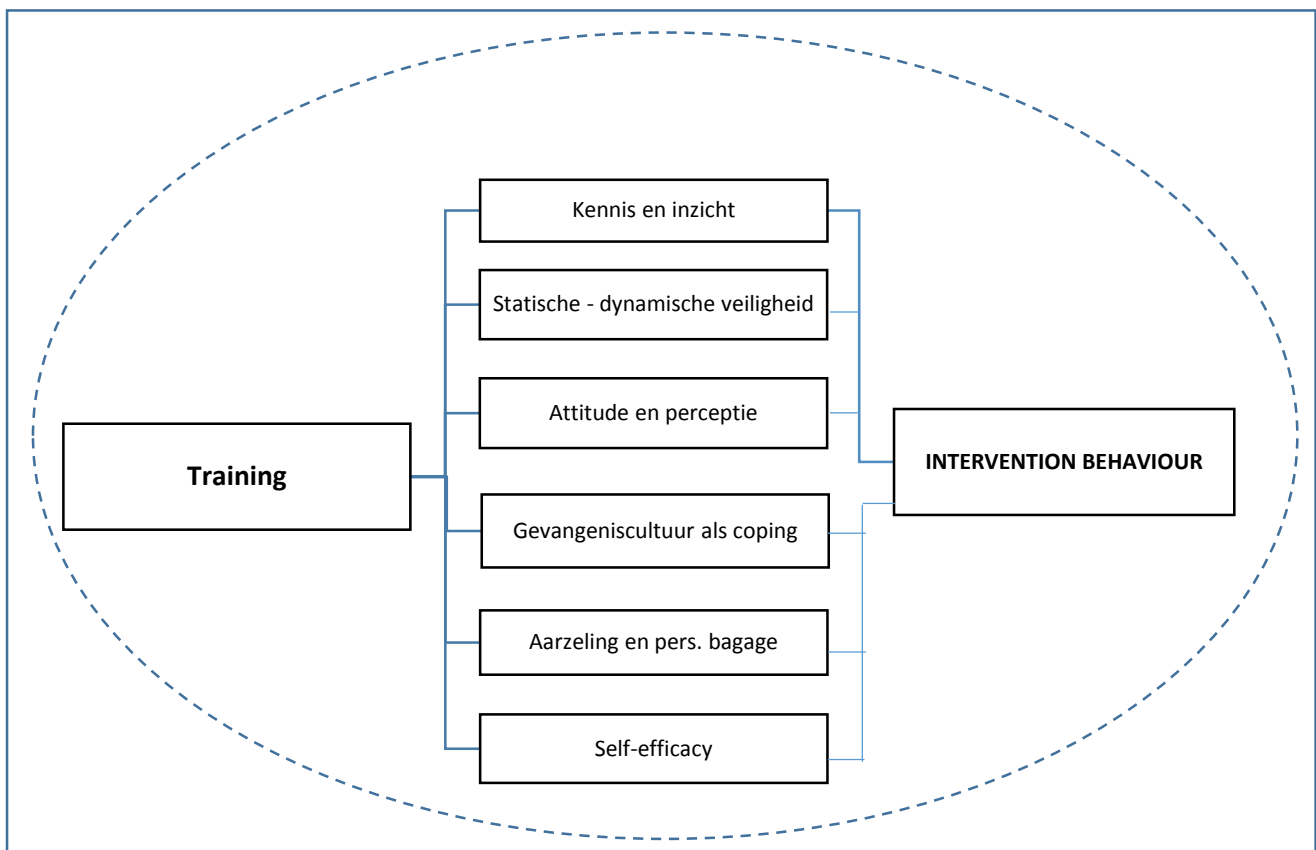
- het streven naar een (professioneel) betrokken aanpak;
- het streven naar een competente en professionele aanpak;
- het kunnen plaatsen van deze emotionele betrokkenheid in al zijn facetten.

Ongetwijfeld kunnen we ons de vraag stellen of een gevangenis als concept wel doeltreffend is. Natuurlijk is het 'boetseren' en creëren van dé ultieme gevangenis een utopie. Het verschil in visie tussen de twee overheden (enerzijds FOD Justitie en anderzijds Vlaamse Gemeenschap) leidt logischerwijs tot de nodige spanningen tussen veiligheid en menselijkheid. Niettemin zien we dat beide discours geïntegreerd worden zonder daarbij het belang van een visie te onderschatten. De kloof tussen beiden dewelke voorheen het grote struikelblok vormde, wordt bij het uittekenen van een efficiënt suïcidepreventiebeleid en het inpassen van het personeel hierin weggewerkt. Wat een efficiënt en humaan strafbeleid enkel maar ten goede komt, toch?

2. SAMENVATTEND THEORETISCH MODEL VOOR GATEKEEPER TRAINING

Om meer duidelijkheid te scheppen lijkt het me nuttig om dit alles samen te gieten in onderstaand model.

Het ontwerp vindt aansluiting bij de '*sociaal leertheorie*' van Bandura²³ (2001), waarbij de interactie tussen de omgeving/context en de persoonlijke factoren het aanleren van een '*nieuw*' gedrag beïnvloedt. Het aanleren en het inoefenen van vaardigheden met betrekking tot suïcidepreventie (aan pba's) staat hierin centraal. Tenslotte kan het '*intervention behaviour*' aanschouwd worden als het hoofdmechanisme om het aantal suïcide (-pogingen) te doen dalen. De aangehaalde spanningsvelden die een impact hebben op het interveniëren, evenals de opleiding van de pba met betrekking tot suïcidaliteit werden geïntegreerd in het model.



Figuur 9 Theoretisch model voor de training van gatekeepers

²³ De sociale leertheorie werd ontwikkeld door Bandura en collega's, en vormt samen met de cognitieve gedragstherapie de basis voor de hedendaagse gedragstherapie (Fishman & Franks, 1998). Volgens de sociale leertheorie wordt gedrag beïnvloed door bepaalde prikkels, door externe bekrachtiging en door cognitieve, mediërende processen. De klemtoon ligt op de wederkerige interacties tussen individu en omgeving, waarbij het individu wordt beschouwd als een zelfsturend wezen. Bandura ontwikkelt in dat verband het concept *self-efficacy* (= zelf-effectiviteit). Hiermee bedoelt hij dat een persoon ervan overtuigd is dat hij controle heeft over een situatie en dat hij bepaalde uitkomsten kan realiseren. Dit principe van zelf-effectiviteit is de voorwaarde voor alle gedragsverandering.

Door het model in een **cirkel** te plaatsen dewelke het personeelslid representeert, wordt er meteen een link gelegd naar de individuele verschillen die er kunnen ontstaan (cf. gevangenis cultuur versus persoonlijkheid). De manier waarop iemand intervenueert of gewoon een suïcidaal persoon benadert, varieert van individu tot individu. Daarom dat er ook eerder in deze masterproef aandacht besteed werd aan die attitude en perceptie (met betrekking tot suïcide) van het gevangenis personeel en hoe deze tot stand komt. Denk hierbij onder andere aan de persoonlijke karakteristieken, demografische factoren en de professionele achtergrond. De cirkel met individuele karakteristieken is daarenboven **onderbroken** (stippellijn) en **bevangen** door een **rechthoek** dewelke op zijn beurt de sociale omgeving / maatschappelijke context symboliseert, waarin de 'gatekeeper' handelt of verwacht wordt te handelen (visie van het gevangeniswezen, het lokale beleid en dergelijke meer zijn hiervan voorbeelden). Op dit niveau zijn de beïnvloedende systemische factoren van even veel belang als de individuele karakteristieken. De mate waarin de organisatie, de hiërarchische meerdere of de directe collega de rol van de gatekeeper ondersteunt (zoals de zogenaamde solidariteit en interne cohesie van Tournel, 2015), bepaalt en stuurt iemands vermogen om al dan niet als gatekeeper succesvol op te treden (RAND, 2015).

Een laatste punt waarbij men hoe dan ook moet stilstaan, wat minder in bovenstaande besproken werd, maar toch wel ergens van belang is, is de overbevolking, personeelstekort, besparingen,... Kortom de **beperkte middelen** die ter beschikking gesteld worden. Uiteraard kan men geen beleid maken, rekening houdend met het feit dat er een personeelstekort is, wat niet wil zeggen dat het een extra belastende factor kan zijn.

De vaststelling uit het literatuuronderzoek dienen als basis voor het empirisch onderzoek. Waar er zal nagegaan worden of deze overeenkomen, dan niet verschillen van de praktijk.

3. DEBAT VAN 'KLEINSCHALIGHEID' EN 'PERSONAL OFFICER'

Zoals Claus (2013) stelt "*moeten we niet eerder de manier waarop we detentie organiseren, namelijk in klassieke, op controle gerichte gevangenissen, in vraag stellen?*"

Ex-directeur generaal Vanacker zei ooit dat de organisatievorm van onze gevangenissen vormt al een gevangenis op zich, waarin niet enkel gedetineerden gevangen zitten maar ook personeel. Het oude bureaucratische structuren zorgen voor stabiliteit en routine, dewelke op hun beurt ervoor zorgen dat de veiligheid in grote lijnen gewaarborgd blijft. Maar laat het nu net dat zijn wat een verandering moeilijk maakt de dingen worden gedaan

zonder ze in vraag te stellen, gewoon omdat ze altijd al zo gedaan zijn geweest (Janssens, 2002).

Om actief en intensief aan het werk te gaan met suïcidepreventie, kunnen we ook het debat openen en pleiten voor een combinatie van 'kleinschaligheid' en de introductie van een 'personal officer'. Door gedetineerden op te delen in bijvoorbeeld '**leefgroepen**', met een aangepast regime (afhankelijk van het gedetineerdenprofiel) leren ze immers samen te leven en sociale vaardigheden te ontwikkelen, om te gaan met emoties, etc. Ze zouden dan, onder begeleiding van '**personal officers**', regels moeten leren naleven en verantwoordelijkheden opnemen. Daarnaast lijkt het sterk aangewezen dat gedetineerden een individuele begeleider hebben, waarmee een vertrouwensband kan worden opgebouwd. Deze persoon staat via zo'n leefgroepwerking vaker in contact met de gedetineerde waardoor een betere verstandhouding en inschatting mogelijk wordt. Dergelijk mechanisme biedt de opportuniteit om op een '*gevoelige en menselijke manier*' te werken met deze kwetsbare groep.

Is kleinschaligheid niet essentieel om efficiënt en doelgericht te kunnen werken? Naar mijn gevoel wel. Nu blijven gedetineerden binnen het huidige systeem te veel overgeleverd aan zichzelf. De infrastructuur laat immers niet altijd toe dat beampten hun sociale rol vervullen. Ze kijken toe op tientallen gedetineerden die in rijen cellen zitten te wachten. Een opstelling die trouwens onmiddellijk een gevaarlijkheid van de gedetineerden insinueert (Claus; 2013: 12-14; Tournel, 2015). In kleinere afdelingen of gevangenissen waar het personeel de gedetineerden kent, is men ook gevoeliger voor veranderingen in de houding van gedetineerden. Hierdoor kan men beslist sneller en efficiënter optreden of reageren op vragen of behoeften (Beyens; 2013: 24).



Vrije Universiteit Brussel

DEEL 3 – METHODOLOGIE.

1. ONDERZOEKSSTRATEGIE- EN METHODE

1.1. INLEIDING

Zoals aangegeven in de probleemstelling, was het doel van deze studie inzicht te verwerven in de mate waarin pba's kunnen bijdragen tot een efficiënte suïcidepreventie. De nadruk lag op de inzet van het beambten als 'gatekeeper' in de strijd tegen zelfdoding. Hierbij werd specifiek aandacht geschonken aan de elementen die dit mogelijk vergemakkelijken of net bemoeilijken, waardoor het interessant was een vergelijk te maken tussen ons Belgisch systeem en dat van het Verenigd Koninkrijk. Aangezien het onze onderzoeksvraag was die richting gaf aan de keuze voor een bepaald type methodologie en het hier specifiek over betekenissen, concepten, en beschrijvingen van zaken ging werd er voor gekozen een **kwalitatieve onderzoeksmethode** (Berg, 2004: 3). Het menselijke gedrag werd centraal gesteld en er werd gekeken naar de specifieke context (gevangenissetting) waarbinnen dit gedrag zich afspeelde (Philipsen & Vernooij-Dassen, 2004: 455). Aan de hand van interviews kon nagegaan worden of er al dan niet een algemene tendens zichtbaar was en of er zich een cultuurverandering opdrong.

In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens dieper ingegaan op volgende onderwerpen: de keuze voor een kwalitatief onderzoek, het literatuuronderzoek, de voorbereidende stappen die werden genomen, de respondenten, het gehanteerde onderzoeksinstrument, het analyseren van de resultaten en de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek.

1.2. KEUZE VOOR KWALITATIEF ONDERZOEK

"*Kwalitatief onderzoek is geschikt om de aard en de context van verschijnselen te bestuderen, niet meer en niet minder*". Dit is de definitie van kwalitatief onderzoek die door Philipsen en Vernooij-Dassen (2004: 1) wordt vooropgesteld. Ze diepen deze definitie verder uit door aan te geven dat het gaat om de aard van de verschijnselen, dus om hun kwaliteit, hun verschijningsvormen, de context waarin ze voorkomen, de perspectieven van waaruit men ernaar kan kijken, enzovoort.

Bovendien wordt er vanuit gegaan dat mensen niet zomaar, op basis van één uitgangspunt te beschrijven zijn (Delnooz, 1996: 34-35). Boeije (2005) voegt hieraan toe dat kwalitatief onderzoek gebruik maakt van een literatuurstudie om enerzijds een probleemstelling te formuleren en anderzijds een solide omkadering te bieden die in het onderzoek als richtsnoer zal fungeren.

Voor dit onderzoek betekende dit dat onze **literatuurstudie** gevolgd werd door **semigestructureerde interviews**. Een vooropgestelde topiclijst, dewelke gebaseerd was

op de eerdere literatuurstudie, vormde de rode draad doorheen de interviews (Beyens & Tournel, 2010: 207). Als onderzoeker werd getracht zich te verplaatsen in de leefwereld van de respondenten. We wilden er immers achter komen wat mensen wisten, dachten, voelden en wilden betreffende bepaalde onderwerpen. (Baarda et al, 2009). Kenmerkend voor dit soort onderzoek was de flexibiliteit en de openheid (Maso en Smaling, 1998). Gezien de doelstelling van het onderzoek werd geopteerd empirisch onderzoek te verrichten binnen het Britse en het Belgische gevangeniswezen.

In de beginfase van dit onderzoek werd er op zoek gegaan naar inzicht en kennis van een aantal gegevens, enerzijds suïcidaliteit binnen de gevangenis muren en weerslag bij penitentiair personeel ten gevolge van deze ontwrichting, en anderzijds de aangeboden opleiding, het gevoerde beleid en de heersende (professionele) cultuur binnen een penitentiaire inrichting. Om op een deskundige manier de wisselwerking tussen deze aspecten te kunnen bestuderen diende er in eerste instantie zorgvuldig een theoretisch kader opgebouwd te worden, het zogenaamde **beschrijvende aspect**. Hoe dan ook vormde een nauwkeurige wetenschappelijke beschrijving op basis van de literatuurstudie een belangrijke meerwaarde (Mortelmans, 2010: 84).

Bij het **emancipatorische aspect**²⁴ werd niet alleen 'the gap' duidelijk tussen het gewenste en huidige gevoerde beleid, maar ook de verschillen tussen de perspectieven van de verschillende respondenten. Ook op de werkvloer zelf werden deze verschillen opgemerkt, dewelke toe te schrijven waren aan de persoonlijkheid, attitude, gedrag en mentaliteit van de personeelsleden. Dit vindt aansluiting in *interpretatief onderzoek*, welke uitgaat van het principe dat mensen (in dit geval het gevangenis personeel) betekenis geven aan verschijnselen en dat ze die betekenissen onderling uitwisselen in hun alledaagse interacties, zodanig dat ze gezamenlijk een werkelijkheid construeren (Boeije, 2005).

1.3. LITERATUURONDERZOEK

Enerzijds ter voorbereiding van, maar anderzijds ook als tegengewicht en als theoretische referentiekader voor de interviews werd er een literatuurstudie uitgevoerd. Theorie en praktijk werden op die manier afgetoetst waardoor de betrouwbaarheid van de data verhoogd werd. Omdat het systematisch zoeken van literatuur een grillig proces is dat heen en weer beweegt tussen het afbakenen van het onderzoeksonderwerp en het zoeken naar literatuur, werd er gebruik gemaakt van '**sensitizing concepts**'. Belangrijke concepten werden uitgediept en beschreven, waardoor er een rode draad ontstond in het

²⁴ Gezien vanuit het personeelsperspectief

onderzoek en in het verslag (Mortelmans, 2010: 93). De actuele stand van zaken met betrekking de behandelende thematiek werd uitgebreid in kaart gebracht en aan de hand van een overkoepelende vraagstelling werden meerdere wetenschappelijke bronnen besproken. De informatie uit deze bronnen werd dan gebruikt om een antwoord op de vraagstelling te formuleren en te beargumenteren.

Op een gestructureerde en systematische manier, de zogenaamde **zandloperstructuur**, werden verschillende wetenschappelijke databases (zoals Google Scholar, ScienceWeb, PubMed, Vubis, Medline, Psynet, Eric, Sage, ...) doorzocht, wat verder evolueerde naar een meer thematische literatuurstudie. Als 'zoekterm' werden alle mogelijke combinaties / synoniemen gebruikt die te maken hadden met: suïcidaliteit, detentie, totale institutie, gevangenispersoneel en -beleid, personal officers, gatekeeper, etc.

1.4. VOORBEREIDENDE STAPPEN

Vooraleer we met de interviews van start konden gaan, dienden eerst een aantal stappen ondernomen te worden. Het onderzoeksopzet werd vooraf voorgelegd aan de vakgroep van de Universiteit van Cambridge en door hen goedgekeurd. Hiervoor werd er voor een eerste keer afgereisd naar het Verenigd Koninkrijk om alles om een degelijke en persoonlijke manier te kunnen bespreken. Eens een akkoord verkregen was, kon er overgegaan worden tot het verder uitwerken van een vergelijkende studie. Een domper op de feestvreugde was echter dat het onmogelijk was om op korte termijn toestemming te verkrijgen om in Verenigd Koninkrijk daadwerkelijk interviews af te nemen. Na overleg werden er als oplossing voorgesteld om een bezoek te organiseren aan een Britse gevangenis, alsook een aantal data-analyses uit een eerder onderzoek van de vakgroep ter beschikking stellen. De selectie en de vrijgave van deze data zou gebeuren met de hulp van Dr. Amy Ludlow, onderzoekster verbonden aan de universiteit van Cambridge. Echter, de voorgestelde transcripties konden uiteindelijk niet gebruikt worden aangezien de nodige toelatingen niet bekomen werden.

Begin februari was er een tweede werkbezoek dit keer aan een gevangenis in Liverpool: het HMP Atcourse. Gedurende een ganse dag kreeg ik de mogelijkheid om met zowel managers, prison officers als gedetineerden te praten. Een audio-opname was weliswaar niet toegestaan, wat een 'informeel interview' en de rijkelijke stroom aan informatie zeker niet in de weg stond (cf. veldnota's). Niet alleen bracht het me in de gelegenheid de opgedane kennis uit de literatuur af te toetsen aan de praktijk, het gaf me tegelijk een perspectief met betrekking tot het beleid, de werking en evenzeer de knelpunten. De ultieme manier om alsnog een kwalitatief sterke vergelijkende studie te kunnen opbouwen.

Vervolgens werden er ook in België een twintigtal respondenten geselecteerd. Deze werden (in maart) via mail benaderd geïnformeerd over een mogelijke deelname (bijlage 1). Er werd een formulier opgesteld waarin participanten hun toestemming konden geven tot deelname aan het onderzoek. Hierin werd het doel van het onderzoek en de wijze van verwerking van de gegevens (anonieme verwerking in functie van privacy) toegelicht. Dit 'informed consent' formulier is trouwens terug te vinden in bijlage (2). Dit werd voor afname van de interviews kort toegelicht en ter ondertekening voorgelegd.

Om enigszins het Belgische beleid te kunnen aftoetsen aan de praktijk werd er in twee gevangenissen de opstart van een werkgroep rond suïcidepreventie opgevolgd. Op die manier kon er een beeld gevormd worden van enerzijds de samenstelling en anderzijds de implementatie en werking van de werkgroep. Van deze samenkomsten (februari – maart) mochten er helaas geen audio-opname gemaakt worden, waardoor ik noodgedwongen moest terugvallen op veldnota's.

1.5. SELECTIE VAN RESPONDENTEN

Kwalitatieve onderzoekers bestuderen doorgaans een relatief klein aantal onderzoekseenheden, die meestal selectief gekozen worden. Dit was voor dit onderzoek niet anders. De onderzoekspopulatie omvatte enkele leden van het beleidskader van het Belgische (Vlaamse) gevangeniswezen: 22 personen werden in totaal aangeschreven, 5 aangeschreven personen stuurde me door naar een meer geschikte / geplaatste persoon, 6 personen wensten niet deel te nemen, 1 persoon was ondertussen elders te werk gesteld en bij 2 personen lukte het niet om tot een gepaste datum te komen. Uiteindelijk werden slechts **8 kwalitatieve semi-structurele face to face interviews** weerhouden voor dit onderzoek. Aansluitend werd ook een preventieadviseur telefonisch gesproken. Hiervan zijn uiteraard geen audio-opnames, dan wel enkele korte aantekeningen.

De interviews gingen op verschillende plaatsen door meestal op hun eigen werkplaats.

1.6. SEMI GESTRUCTUREERDE INTERVIEWS

Zoals we eerder zeiden is interviewen een prevalerende dataverzamelingstechniek van kwalitatief onderzoek, waarmee getracht wordt de **sociale realiteit** via een 'natuurlijk' gesprek te achterhalen (Mortelmans, 2007: 217-218). Het interview biedt in feite de mogelijkheid om het zingevingskader bloot te leggen (Philipsen & Vernooij-Dassen, 2004: 460). Zodoende werd er gekozen om met semigestructureerde interviews te werken, zodat er zoveel mogelijk ruimte gelaten kon worden voor spontaniteit en eigen inbreng van de deelnemers. Als vertrekpunt werd vooraf een lijst opgesteld met thema's (de zogenaamde topiclijst – zie bijlage 3) en bijhorende onderzoeksvragen, die telkens opnieuw gebruikt werd. Om meer diepgang over bepaalde aspecten in het interview te creëren kon er

uiteraard van deze leidraad afgeweken worden (Beyens & Tournel, 2010: 207). Enige vereiste was dat alle onderwerpen tijdens het gesprek aan bod kwamen. Vooraan in de lijst werden eenvoudige topics belicht, naarmate de topiclijst vorderde werden er meer specifieke, complexe en vaak ook delicate topics aangesneden. Gemakkelijke en moeilijkere topics werden regelmatig afgewisseld om de respondent geen beklemmend gevoel te bezorgen. Tijdens de gesprekken werd er ook getracht om de respondenten spontaan thema's te laten aansnijden die ze eventueel zelf relevant achtten.

Door op deze manier te werken, werd een eenzijdige informatiestroom door de onderzoeker (als afstandelijke interviewer) vermeden. Integendeel, een wederzijdse uitwisseling en dialoog werd dusdanig gestimuleerd.

Uiteraard werd er bij de Belgische interviews gekozen voor een **audio registratie**, zodat de interviews achteraf gemakkelijker konden getranscribeerd worden.

2. BEPERKINGEN

Bij het lezen en interpreteren van deze masterproef moeten enkele beperkingen in rekening worden gebracht. Zo gaat het hier om een kwalitatief onderzoek door middel van een literatuurstudie aangevuld met een beperkt aantal interviews en plaatsbezoeken. Hierdoor zijn de resultaten van het onderzoek, zoals eerder aangeven niet generaliseerbaar. De bedoeling is echter om diepgang te creëren. Bovendien worden de gedetineerden zelf niet aan het woord gelaten maar wordt er louter gewerkt met personeel.

Een tweede beperking dewelke dient aangehaald te worden is dat dit een zeer gevoelig thema betreft. Respondenten zijn van erg genuanceerd en voorzichtig in het formuleren van antwoorden. Voorts meen ik dat mijn functie binnen het gevangeniswezen mogelijks ook als remming ervaren werd, waardoor er minder deelnamebereidheid was.

Uiteraard is het als onderzoeker een heel gemis om geen interviews in het Verenigd Koninkrijk te kunnen afnemen. Zeker wanneer het gaat om een vergelijkende studie. Er stelde zich als het ware een leemte, een ontbrekende schakel tussen de literatuurstudie en de verkregen data. Dit werd evenwel opvangen door het door Doctor Amy Ludlow georganiseerde werkbezoek aan het HMP Altcourse. Opgemerkt dient evenwel te worden dat de taalbarrière hier de zekere souplesse wat in de weg stond.

Tot slot zijn er de conclusies uit buitenlands onderzoek die niet zomaar kunnen worden vergeleken met de Belgische of Vlaamse situatie. Dit omwille van verschillende rechtssystemen en omgevingskenmerken, die een invloed kunnen hebben op de resultaten van onderzoek.

3. ANALYSE EN VERWERKING

Data-analyse in kwalitatief onderzoek is een veel beschreven en besproken proces; en de meningen hierover lopen vaak uiteen. Toch is er over het algemeen consensus merkbaar over het feit dat kwalitatief onderzoek een tijdrovend en arbeidsintensief proces is, dat een open en reflexieve houding van de onderzoeker vraagt (cf. Maso & Smaling, 2004; Boeijs, 2005).

Eerst werden de interviews volgens het VERBATIM- principe getranscribeerd en dus letterlijk uitgeschreven (Zaitch, Mortelmans & Decorte, 2010: 309). Door interviews op te nemen en een transcript te maken blijft de onderzoeker tijdens de verwerking en analyse dicht bij de werkelijkheid (cf. betrouwbaarheid). Vervolgens werd ieder interview gecodeerd. Aan de hand van dit coderen werd orde aangebracht in de interviewdata. Na het coderen van de interviews werden alle codes samengelegd om gelijkenissen en verschillen tussen de respondenten na te gaan. Zo was er een duidelijk overzicht van de respondenten die hetzelfde antwoord hadden gegeven, waardoor de resultaten makkelijker met elkaar vergeleken konden worden en een overtuigende conclusie getrokken kon worden. Bij de analyse en interpretatie van de resultaten was het opnieuw belangrijk om te reflecteren over de betrouwbaarheid van de data.

3.1. OPSTELLEN VAN DE BOOMSTRUCTUUR

Van bij het begin van het codeerproces vormden de onderzoeksvragen, die ook de interviewleidraad bepaalden, het uitgangspunt voor de boomstructuur (bijlage 4). Deze categorieën vormden de hoofdcoderingen van de boomstructuur en waren respectievelijk:

- Beleid
- Opleiding
- Rol en taken van de beambte
- Impact van de emoties
- Opvang en nazorg personeel
- Collegialiteit
- Specifieke context
- Spanningsvelden
- Zwaktes versus sterktes
- Kleinschaligheid

Door het transcriberen enerzijds en het herhaaldelijk herlezen van de interviews anderzijds werd een groter inzicht verworven in de data en konden een aantal veel voorkomende thema's ontdekt worden. Op basis daarvan werd een voorlopige boomstructuur opgesteld, die vervolgens nagekeken werd en in een meer logische structuur gegoten werd.

Vervolgens werden alle gecodeerde referenties nagekeken en toegevoegd, zodat er uiteindelijk een definitieve boomstructuur ontstond. Deze is eveneens in bijlage terug te vinden.

4. BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT

Net als ieder ander onderzoek kan de kwaliteit van kwalitatief onderzoek worden beoordeeld aan de hand van de begrippen betrouwbaarheid en validiteit. Om het belang van beide concepten aan te tonen verwijzen we naar een citaat van Miles & Huberman (1994, 22):

"The meanings emerging from the data have to be tested for their validity. Otherwise we are left with interesting stories, about what happened, of unknown truth and utility."

In feite is de onderzoeker het onderzoeksinstrument, waardoor zijn persoonlijke inbreng (leiden van het interview, het interpreteren van de data, etc), een reëel effect heeft op de te produceren kennis. Het is daarom niet zozeer de vraag of de onderzoeker invloed op de totstandkoming van de onderzoeksresultaten heeft gehad, maar hoe die invloed gedurende het onderzoek heeft plaatsgehad.

Bij **validiteit** – ook wel geloofwaardigheid genoemd - gaat het erom dat er gemeten wordt wat er ook daadwerkelijk gemeten moet worden. Validiteit heeft betrekking op de beïnvloeding van het onderzoek door systematische fouten (Boeije, 2005). De respondenten is gegarandeerd dat er vertrouwelijk wordt omgegaan met alle informatie die door middel van de interviews verkregen wordt. Door deze 'veiligheid' die wordt geboden, zijn de respondenten (hopelijk) open in de beantwoording van de vragen.

"Betrouwbaarheid is geen garantie voor validiteit maar is wel een voorwaarde voor validiteit" (Baarda et al, 2012: 155).

Betrouwbaarheid heeft op zijn beurt betrekking op de nauwkeurigheid van het onderzoek, die wordt bepaald door toevallige fouten (Boeije, 2005). Hoe minder afhankelijk van toeval, hoe betrouwbaarder de meting is aldus Baarda. Zo werd er een logboek bijgehouden waardoor het mogelijk is de procedures achteraf te reconstrueren (Mortelmans, 2011: 182).

Eventuele (on)bewust sociaal wenselijke antwoorden kunnen de betrouwbaarheid negatief beïnvloeden. We dienen er dan ook voor te zorgen (cf. vorm van natuurlijk gesprek) dat dergelijke antwoorden vermeden worden.

Het onderzoek dient **ethisch verantwoord** te zijn (Decorte & Zaitch, 2010: 531-535). De gegevens van de respondenten zullen onder andere vertrouwelijk verwerkt worden.



Vrije Universiteit Brussel

DEEL 4 – EMPIRISCH ONDERZOEK.

HOOFDSTUK 8: RESULTATEN VAN DE INTERVIEWS EN TERREINBEZOeken

"De eerste keer dat ge dat ziet is 't van oh my god! Oh nee nen dooie oh oh! Den tweede keer: ooooh. En den derde keer: ai lap, dju 'k em het aan men been.

(Respondent 7)

Een boeiende maar tegelijk een verrassende uitspraak van één van de respondenten en geschikt om te openen omdat het meteen de zwaarwichtigheid van het thema beklemtoont. Om dit dan ook in het juiste perspectief te kunnen plaatsen, is het noodzakelijk om terug te grijpen naar de probleemstelling enerzijds en naar de opgebouwde structuur van de literatuurstudie anderzijds. Om kracht bij te zetten zal er geregeld gewerkt worden met citaten uit de interviews en passages uit de veldnota's van de terreinbezoeken. Tot slot zal er een conclusie geformuleerd worden, waartoe dit onderzoek geleid heeft en dewelke afgetoetst zal worden met de bevindingen uit het theoretische luik.

Door de peilen te richten op het directieniveau en het leidinggevende van verschillende gevangenissen, werd er getracht om een zo correct mogelijk beeld te schetsen van de algemenere visie en krachtlijnen die betrekking hebben tot suïcidepreventie. Volgende onderzoeksvragen dienden beantwoord te worden:

In welke mate kunnen penitentiair beambten bijdragen tot een efficiënte suïcidepreventie?

Om aan de hand van de probleemstelling een visie te kunnen uitwerken werden er diverse sub-vragen gesteld:

Welke elementen pleiten voor?

Welke elementen bemoeilijken dit?

Visie gevangeniswezen? Opleiding? Professionele cultuur? Attitude en behaviour?

Bovendien is het interessant om indien vraag 1 positief beantwoord wordt, volgende vraag te beantwoorden:

Dienen we de opleiding en de heersende cultuur te veranderen om zo tot een betere preventie te komen?

Om dan af te sluiten door het debat te openen rond kleinschaligheid:

Biedt kleinschaligheid een mogelijke oplossing voor de suïcideproblematiek?

ONDERZOEKSVRAAG 1:

IN WELKE MATE KUNNEN PENITENTIAIR BEAMBTEN BIJDAGEN TOT EEN EFFICIËNTE SUÏCIDEPREVENTIE?

Beambten staan vaak voor een heuse uitdaging wanneer zij moeten optreden bij gedetineerden met suïcidale ideaties of bij een effectieve suïcide(poging). Uit de interviews blijkt dat er enigszins een eensgezindheid bestaat over de rol van de beambten inzake suïcidepreventie. Doch, als we tussen de regeltjes lezen, kunnen we stellen dat er heel wat contradicties zijn met betrekking tot de uitvoering van de specifieke taken. Mijn ervaring leert me dat wie **fingerspitzengefühl** heeft, en de gedetineerden goed kent, een stapje voor heeft. Je moet een manier vinden om tegen de spanning te kunnen, tegen de geestelijke belasting.

Een algemene waakzaamheid voor signalen van emotioneel en psychisch onwelzijn, is de eerste stap naar suïcidepreventie. Beambten spelen de hoofdrol in dit suïcidepreventieverhaal en moeten weten op welke signalen ze moeten letten en hoe ze hierop moeten reageren.

Daar waar we eerder op basis van de literatuur een tweeledige opsplitsing maakten in desbetreffende taken van pba, zien we nu dat het ocpp een verdere onderverdeling maakt en **vier niveaus** onderscheidt²⁵:

- o algemene preventie en dus de dagdagelijkse omgang
- o de taak van de beambte in het begin van het suïcidaal proces
- o de taak van de beambte bij een dreigende suïcide
- o de taak van de beambte bij de vaststelling van een effectieve suïcide(-poging)

"We moeten de vier taakonderdelen binnen de specifieke gevangeniscontext proberen te oriënteren (...) het algemene concept dient vertaald te worden in termen van de gevangeniswereld rekening houdend met de geldende regels, veiligheidsaspecten en uiteraard het welbevinden van de gedetineerden." (Veldnota's 1- respondent A).

De beambte is, door zijn eerstelijnsfunctie een onmisbare schakel in het ganse proces en fungeert zodoende voortreffelijk als **'gatekeeper'** om suïcidaliteit tijdelijk en ad hoc te counteren (U.S. Department of Health and Human Services Office of the Surgeon General and National Action Alliance for Suicide Prevention, 2012). Het vroegtijdig inschatten en herkennen van suïcidaal gedrag behoort met andere woorden tot het takenpakket van pba's. Op deze manier kunnen risicogedetineerden en suïcidepogers immers tijdig doorverwezen worden naar een meer geplaatste persoon (psd, psycholoog, ...). Dit is trouwens ook cruciaal om herhaling van het suïcidaal gedrag te voorkomen.

²⁵ Informatie verkregen tijdens het interview in het opleidingscentrum

Jammerlijk geloven suïcidale personen niet dat hulp mogelijk is, waardoor contact maken vaak moeilijk is. Toch, het klinkt cliché, maar een luisterend oor bieden en de gedetineerde het gevoel te geven gehoord te worden, kan al een wereld van verschil maken. Dit bleek ook uit de interviews:

"Signalen herkennen (...) dorgeven en indien er tijd is proberen te praten (...) soms kan een luisterend oor bieden als ge in een moeilijke situatie zit een oplossing zijn (...) het gevoel geven van ge zijt belangrijk, ik maak tijd voor u, ge kunt bij mij terecht (...) het gevoel om er voor iemand te zijn, ik denk dat dat het belangrijkste is."

(Respondent 1)

Soms komen ze voor het eerst met hun verhaal naar buiten. Het onder woorden brengen van wat hen bezighoudt of dwarszit, lucht op. Opvolging van het probleem is noodzakelijk in het bestrijden van suïcide achter de tralies. Hier spelen ook beambten een belangrijke rol, door het bieden van psychologische steun, wat helaas geen evidentie is. Een centraal meldpunt is in die zin misschien een handig instrument, aangezien beambten hun bezorgdheid om een gedetineerde kunnen melden. De focus ligt hierbij op de begeleiding en preventie van crisissituaties met een levensbedreigend karakter (Jaarverslag DG EPI, 2014).

"De bedoeling van dergelijke meldpunt of werkgroep is handvaten te bieden en een draaiboek op te stellen zodat in geval van suïcidaliteit iedereen ongeveer wel weet wat hem te doen staat." (Veldnota's 1 – respondent B)

Omwille van de groeiende nood aan uniformiteit, kapstokken en handvaten is het belangrijk dat er inderdaad op maat van elke gevangenis een draaiboek²⁶ uitgewerkt wordt. Het uiteindelijke draaiboek zal zeker geen keurslijf zijn, maar dient houvast te bieden waarbij er ruimte blijft voor de uniciteit van elk individueel geval en de context waarin het zich aanbiedt. Tenslotte blaast een gebeuren zoals een zelfdoding een beambte altijd wel een beetje van zijn sokkel, toch? Uit de terreinbezoeken blijkt ook dat men deze eenduidigheid bij de 'meldpunten' deels nastreeft, door aan de hand van de ernst van de doodwens, een onderscheid te maken tussen licht, matig, ernstig of acuut suïciderisico, waardoor er een meer gepaste en gerichte maatregel genomen kan worden.

²⁶ Het draaiboek omvat ondermeer gemaakte afspraken rond wie welke taak kan opnemen, in welke mate er opnieuw een aanbod kan worden gedaan, hoe je dit bekend maakt, op welke manier er kan doorverwezen worden, Ook moet er stilgestaan worden bij de procedure en methodiek, waarbij er eventueel een checklist kan opgesteld worden.

Suïcidepreventie wordt maar al te vaak opgeslorpt in het meer algemene takenpakket. Zelfdoding is een risico inherent aan het gevangenis milieu en dus ook *'part of the job'*. Het zit als het ware vervat in de **'professionaliteit'** van de beambte. Vanuit het personeelsperspectief gezien zou men emancipatorisch gesproken beambten kunnen wijzen op hun verantwoordelijkheid om mee te anticiperen en zo bij te dragen tot een betere preventie. Iedere beambte heeft immers een eigen 'verplichting' om zijn inzetbaarheid in stand te houden.

"Het is onze taak om er voor te zorgen dat het niet gebeurt."

(Respondent 1)

"Je zou het moeten kunnen verwachten, maar dat niet iedereen op dezelfde lijn zal staan (...). Het is niet evident, het is dubbel in die zin dat het inderdaad extra alert zijn is, anderzijds als je daardoor ja een mensenleven..."

(Respondent 6)

Om dergelijke deskundigheid aan de dag te kunnen leggen moet niet alleen de kennis en beroepsvaardigheden bijgehouden worden, maar dient ook de **eigen psychische gesteldheid** in de gaten gehouden te worden.

Naast het opvangen van signalen en het proberen bespreekbaar maken, vroegen we de respondenten ook welk vervolgvraagstuk ze hier aanbreiden. Frappant is dat vaak bij het opvangen van signalen automatisch de link gelegd wordt met bijzondere bewaking²⁷, maar niet zozeer om de suïcidant een betere opvang te kunnen garanderen, dan wel om zich zelf in te dekken.

"Je neemt vaak het zekere voor het onzekere, maar het is niet altijd makkelijk om de juiste inschatting te maken en dus ook de juiste beslissing te nemen. Suïcidaliteit is een moeilijke gegeven en is vaak een verantwoordelijkheidsverhaal." (Veldnota's 1- respondent C)

Vandaar ook dat ik helemaal in het begin van dit verslag naar een titel verwees van Ish Ait Hamou: **"Als je iemand verliest die je niet verliezen kan."** Waarmee ik net refereer naar deze enorme verantwoordelijkheid en de hiermee samenhangende druk die op de schouders van de beambte komt te liggen.

²⁷ Bijzondere bewaking is het ad hoc onder extra toezicht plaatsen, vaak op basis van een buikgevoel. Om de 15 minuten moeten ze een teken van leven geven, dat wil niet zeggen dat ze aangesproken worden. Dit is ook erg stresserend voor de gedetineerde. (Veldnota's 1)

Het spreekt voor zich dat het omgaan met suïcidaal gedrag van gedetineerden een moeilijke taak is die een beambte niet alleen kan en mag opnemen. Om de continuïteit en effectiviteit te garanderen en te ondersteunen moet er nauw **samengewerkt** worden met de gevangenisdirectie, de psd en jww, collega penitentiair beambten en de beleidsverantwoordelijke van de Vlaamse gemeenschap. Maar daarenboven is een consistente medewerking nodig met andere hulpverlenende instanties zoals caw en cgg.

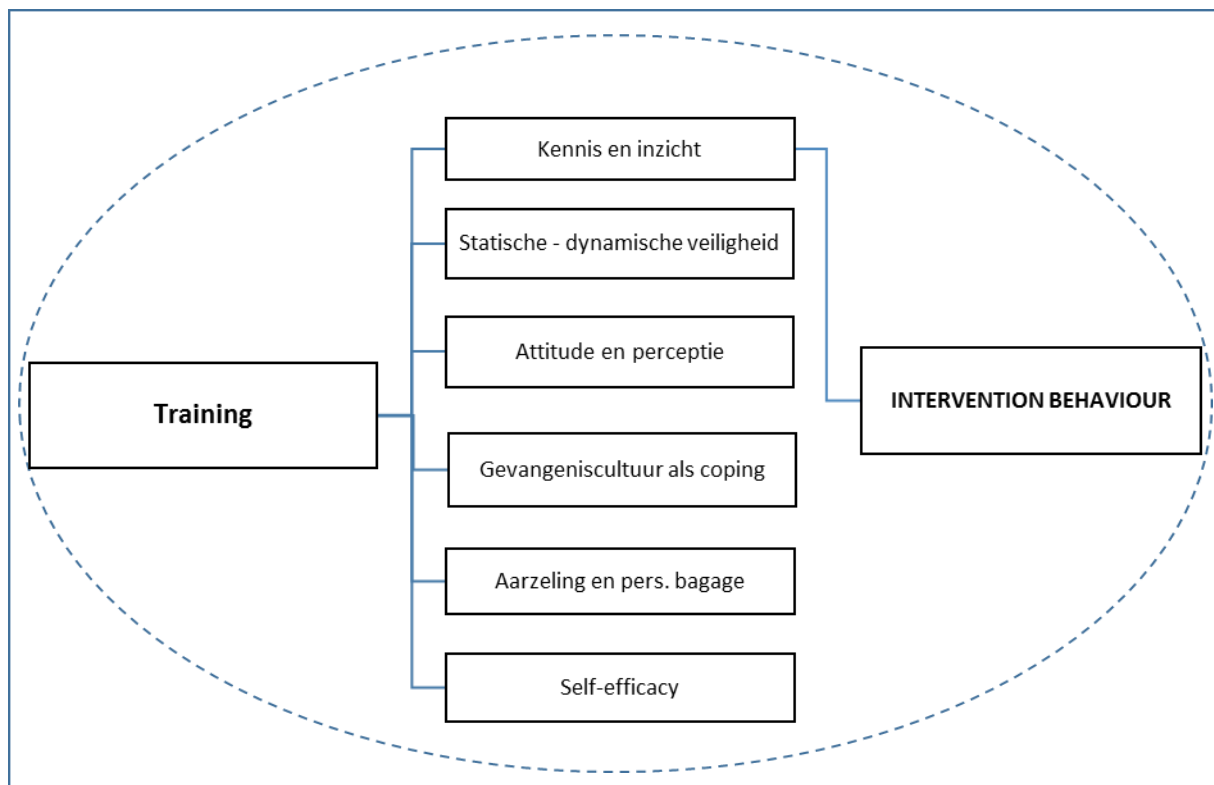
"Ik geloof heel sterk in de heterogeniteit van zo'n meldpunt. De verschillende types van personen binnen het meldpunt kunnen aansluiting vinden bij verschillende types van gedetineerden." (Veldnota's 2 - F).

Samenvattend kan de onderzoeksvraag naar het al dan niet bijdragen van beambten tot een efficiënte(-re) suicidepreventie positief beantwoord worden. Een beambte neemt inderdaad een zeer belangrijke positie in bij suicidepreventie en kan de adequaatheid en doeltreffendheid ervan zeker bevorderen. Al dient er heel wat in een ruimere context bekeken te worden. Dergelijke taak op zich nemen en dit tevens weten te dragen is derhalve alles behalve een fluitje van een cent.

ONDERZOEKSVRAAG 2:

WELKE ELEMENTEN PLEITEN VOOR? WELKE ELEMENTEN BEMOEILIJKEN DIT? VISIE GEVANGENISWEZEN? OPLEIDING? PROFESSIONELE CULTUUR? ATTITUDE EN BEHAVIOUR?

Om deze vraag te beantwoorden acht ik het belangrijk terug te grijpen naar het in de literatuurstudie aangehaalde model, waarbij er aansluiting gevonden wordt bij de '*sociaal leertheorie*' van Bandura (2001). Eerst en vooral zullen hieronder de 'contouren' besproken worden, refererend naar onder andere de visie van de regionale en lokale directies, waarna er stelselmatig zal getracht worden de aangehaalde spanningsvelden (die een impact hebben op het interveniëren), te duiden.



Zoals toegelicht in vorig gedeelte verwijst de cirkel naar het personeelslid, waardoor link gelegd wordt met de individuele verschillen die er kunnen ontstaan (cf. gevangenis cultuur versus persoonlijkheid). Het grote verschil in aanpak tussen de verschillende beamtben, hetzij door culturele achtergrond, hetzij door kennis en ervaring bemoeilijkt vaak de dagelijkse werking en zou in die zin ook het 'efficiënt' omgaan met suïcidaliteit kunnen hinderen. De manier waarop iemand intervenueert of een suïcidaal persoon benadert, verschilt van individu tot individu. Het is markant dat dit niet enkel door academici eerder als een meerwaarde aanzien wordt, maar dat dergelijke gevoel ook uit de interviews blijkt. Daarom ook dat attitude en perceptie (met betrekking tot suïcide) van het gevangenis personeel zo belangrijk is in deze thematiek.

De rechthoek refereert op zijn beurt de context, waarin de beambte als 'gatekeeper' handelt of verwacht wordt te handelen. De visie van het gevangeniswezen, het lokale beleid spelen hierbij een grote rol. De mate waarin de organisatie, de hiërarchische meerdere of de directe collega de rol van de gatekeeper ondersteunt (zoals de zogenaamde solidariteit en interne cohesie van Tournel, 2015), bepaalt en stuurt iemands vermogen om al dan niet succesvol te interveniëren (RAND, 2015).

1. DE ALGEMENE VISIE EN RICHTLIJNEN

In kader van suïcidepreventie biedt het OCPP een gerichte opleiding aan dewelke enerzijds vervat zit in de basisopleiding, maar anderzijds ook als vrijwillige flitstraining gevolgd kan worden. Naar aanleiding van de Groene Nota van minister De Clerck in 2008 werd de inhoud van deze cursus onder handen genomen, waarbij het inzicht in het suïcidaal proces en signaalherkenning meer op de voorgrond trad. Het is vanzelfsprekend dat zulke opleiding niet alleen bijdraagt tot een betere kennis en interventie in geval van suïcidaliteit, maar evenzeer een mentaliteitswijziging bewerkstelligt.

Desondanks wordt uit de interviews vrijwel meteen duidelijk dat er vanuit de regionale directie **geen eerste kleur** gegeven wordt aan een overeenkomstig beleid. Er zijn bijvoorbeeld geen ministeriële omzendbrieven of collectieve brieven met richtlijnen of instructies met betrekking tot suïcidepreventie. Dit blijkt ondermeer uit volgende uitspraak:

*"Er is niemand die achter mijn gat zit met wat doe je met suïcidepreventie."
(Respondent 4)*

Zulksdanige richtlijnen zouden enerzijds een algemene ondersteuning kunnen optimaliseren en anderzijds zouden ze aanbevelingen kunnen bevatten voor de leidinggevenden en het lokaal management. Uiteraard is het niet altijd even evident om een ganse strategie uit te schrijven dat voor iedereen past.

*"Vanuit nen bureau hét suïcidebeleid voor alle Vlaamse of Belgische gevangenis schrijven (...) lijkt me niet verstandig, omdat ge altijd naar uwe lokale specifieke context gaat moeten kijken...ik hou nogal van de slogan 'think global, act local'."
(Respondent 8)*

Bovenstaande citaat lijkt me daarenboven heel authentiek en aannemelijk. In tegenstelling tot het gebrek aan richtlijnen geven de respondenten wel aan dat er **voldoende ondersteuning** komt vanuit de regionale directie. Wat wel duidt op een positieve attitude ten aanzien van suïcidepreventie.

"Ik kan al direct melden dat er geen budget is voor opleidingen vanuit het CGG, maar dat er wel een goedkeuring is om via het OCPP een opfrissing te geven aan de ploegchefs." (Veldnota's 1- respondent A).

Uit onderzoek kunnen we immers vaststellen dat het gevoerde beleid danig verschilt van gevangenis tot gevangenis. De mate waarin het autoritarisme aanwezig is, is bijvoorbeeld afhankelijk van de gevangenisgrootte, het personeelskader, de heersende cultuur, et cetera (Snacken e.a. 2001; Snacken 2005). Niettemin bepaalt het **lokaal beleid** de richting van een gevangenis. Het biedt als het ware een **referentiekader** waar ten alle tijden kan op teruggevallen worden. Dit komt ook naar voren bij de interviews.

"Uw gevangenis wordt voor een groot stuk bepaald door diegene da daar van boven staat of aan het roer staat om bepaalde zaken mogelijk te maken of niet mogelijk te maken."

(Respondent 8)

Ook Kennis (2011: 22) stelt dat de te varen koers anders is in een arresthuis dan in een strafinrichting voor langgestraften. Toch wil dit naar mijn gevoel niet wil zeggen dat er geen krijtlijnen getrokken kunnen worden. Tenslotte zijn er naast die verschillen ook heel wat gelijkenissen. Aangezien er geen verplichtingen zijn, kan er vastgesteld dat niet iedere inrichting werk maakt van een suïcidepreventiebeleid.

"Ik meen mij te herinneren dat de directie het afgeketst heeft (...) , het niet nodig vond"

(Respondent 1)

Om dat werken in een gevangenis milieu niet vanzelfsprekend is lijkt het me opportuun dat er heel doelbewust en met kennis van zaken heel gericht **handvaten** aangereikt worden, dewelke de pba's in hun dagelijkse werking ondersteunen.

2. DE TYPISCHE PIRAMIDALE STRUCTUUR

Als we het hebben over het lokale gebeuren, kunnen we niet om de specifieke en typerende **hiërarchische personeelsstructuur**²⁸ heen. Het is een kenmerk waar we voldoende rekening mee moeten houden, willen we ons suïcidepreventiebeleid doen passen. Niet

²⁸ En structuur die terug te vinden is bij gedetineerden, maar hier gezien we het personeelsperspectief belichten van minder belang

onterecht werd deze constructie tijdens het onderzoek in vraag gesteld. Des te meer omdat bij een 'moderner denken' stilaan afgestapt wordt van de verticale, piramidale structuur. Een meer horizontale structuur waar er plaats is voor **overleg en inspraak** en waarbij dynamische veiligheid meer tot zijn recht komt, lijkt de toekomst te zijn. Toch is een omschakeling in een veiligheidsorganisatie zoals een gevangenis bijzonder moeilijk, het zit als het ware verankerd in de muren. Zo blijkt uit de interviews alsook uit de terreinbezoeken, wat naar mijn gevoel een markant gegeven is, dat ondanks deze trend er nog vaak teruggegrepen wordt naar de oude piramidale compositie. Nochtans meen ik dat als we willen werken aan het welzijn van gedetineerden, we moeten ook werken aan het welzijn van het personeel. Dit kan door ze meer het gevoel van waardering en erkenning te geven, ze meer te betrekken, tenslotte komen de meest doelmatige en constructieve ideeën van de werkvloer. Uiteraard moet er een bepaalde structuur en leiding zijn, dat kan niet zomaar opzij gezet worden, maar meer in de vorm van coaching en ondersteuning. Zoals een respondent het verwoordde:

"Een moderne organisatie moet euh organischer werken, moet euh veel platter en euh minder baas boven baas, minder regelitis..."

(Respondent 5)

Maar hiervoor moet de visie van de inrichting duidelijk zijn en dienen de beambten doordrongen te zijn van de heersende waarden en normen, enerzijds gedragen door de Basiswet, anderzijds en misschien nog meer van de lokaal (on-)geschrevenen. En dan komen we terug op het stukje waarbij een efficiënt lokaal beleid zo verschrikkelijk belangrijk is, maar tegelijk ook wel bij de gedeelde gevangencultuur (Tournel, 2015) (positief of negatief). Mocht de beambte een betere voeling en connectie hebben met hetgeen waarvoor hij staat en daarbij een goede coaching en bijsturing ervaren, zou er veel dieper en intensiever gewerkt kunnen worden. Een zienswijze dat voor een groot deel kan hertaald worden op het niveau van gedetineerden.

"Je kan niet een copy-paste maken van wat de maatschappij aan mogelijkheden heeft, het zal een waterdunne versie zijn, je gaat niet alles kunnen aanbieden euh (...), maar toch zaken die evident zijn, laat ze mee inspraak hebben en doe daar dan iets mee."

(Respondent 6)

3. DE SPANNINGSVELDEN

Uit voorgaande en gelet op het complex geheel van factoren die tot suicide(preventie) kunnen leiden, blijkt evenwel dat het als penitentiair beambte zeker geen evidentie is om een waardevolle bijdrage te leveren aan een efficiënte suicidepreventie. Bij de uitvoering

van zijn taken wordt de beambte bijna voortdurend geconfronteerd met tal van strijdigheden, waardoor zijn rol en positie behoorlijk gestremd wordt. Toch lijkt het me kort door de bocht om deze elementen te categoriseren onder 'bevorderend' of 'belemmerd'. Het hoeft geen betoog dat er (zowel bij personeel als bij gedetineerden) allerlei vormen van dwang en drang aanwezig zijn in de specifieke gevangeniscontext. Het is derhalve de kunst om telkens weer het juiste **evenwicht** te zoeken tussen beiden. Complementariteit en samenwerking tussen de verschillende actoren alsook het eindeloos streven naar harmonie tussen kwaliteit en kwantiteit in combinatie met een constante **pendelbeweging** tussen horizontale en verticale machtsstructuren, zorgt ervoor dat het systematisch balanceren duidelijk in het licht gesteld wordt.

Hieronder volgt een korte toelichting van de verschillende spanningsvelden geïllustreerd met enkele zinsneden van respondenten.

3.1. DE KENNIS EN HET INZICHT OVER SUÏCIDE EN TOTAL INSTITUTIONS

Deskundigheidsbevordering van sleutelfiguren in de leefwereld van gedetineerden is een effectieve strategie in suïcidepreventie. Dit komt ook regelmatig terug tijdens de gesprekken. Zo blijkt dat een degelijke opleiding vaak als ultieme onderbouw gezien wordt, terwijl er anderdeels aangegeven wordt dat er geen enkele vorming voldoende afdoend is om medewerkers voor te bereiden op een complexe en ingrijpende gebeurtenis zoals suïcide.

"Ge kunt bepaalde begin-handvaten aanreiken (...) maar ik denk dat ge dat meer doorheen de jaren ervaring eigenlijk opbouwt en dat ge dat niet op papier kunt zetten."

(Respondent 7)

"Ge kunt wel mensen 't een en 't ander aanleren en ik heb het ook gezien dat mensen laten we zeggen betere voorbereid zijn op hun taak, maar dat emotionele... neen, daar kunt ge iemand niet helemaal op voorbereiden dan alleen maar van te zeggen: 'mensen onthou waar dat ge hier werkt, hier kan 't een en 't ander'."

(Respondent 2)

Twee naar mijn gevoel erg confronterende bemerkingen. Veel hangt ook samen met het geven dat elke gevangenis anders is en dus andere behoefte en noodzaak heeft. Er dient dan ook gesteld te worden dat het voorzien in een opleiding op maat van ieders geloven haast onmogelijk is. Maar wat hier evenzeer uit blijkt is dat educatie en training erg zinvol en rendabel kan zijn. Misschien kan de beambte inderdaad niet voldoende

'voorgevormd' worden voor dergelijk pakkend iets, toch is ergens die houvast nodig. De voornaamste bevinding die overigens uit de analyse meegenomen kan worden is dat niet alleen een basisopleiding nuttig is, maar het daarenboven nog veel doeltreffender zou zijn mocht er op regelmatige basis **bijscholing** zijn. Opgemerkt kan worden dat beginnend personeel overladen wordt door informatie²⁹, echter eens de stage en opleiding achter de rug is, ze in het werkveld losgelaten worden zonder adequate ondersteuning of coaching.

"De basisopleiding wordt door hun strot geramd, heel veel op korte tijd, (...) allemaal heel theoretisch waar ze dan een heel erge degout van krijgen (...) en waarvan weinig blijft plakken. We moeten met basiswerkers in debat gaan."

(Respondent 5)"

Een zekere **vormingscontinuïteit** in combinatie met een gezonde dosis **engagement** en **betrokkenheid** maakt de beambte unieker, waardoor hij op meer gebieden inzetbaar wordt. Door voldoende opleiding zullen beambten zich meer en meer vertrouwd voelen in dagelijkse gevangensmilieu, zichzelf kunnen situeren binnen die typische structuur van de gevangenis, maar evenzeer en in deze optiek nog belangrijker, zicht krijgen op bijzonderheden zoals zelfmoord(-preventie) in gans zijn complexiteit.

"Die eerste handvaten zo van waar moet ik op letten of hoe kan ik daar mee omgaan of welke vragen moet ik stellen (...) ik vind dat belangrijk ja."

(Respondent 7)

Het is zaak om hen te bekwamen in de kunde en de vereiste **vaardigheden**. Specifiek naar suïcidepreventie gezien, heeft kennis van het suïcidaal proces trouwens een belangrijke invloed op het succes van de interventie. Het vatten van het suïcidaal proces en de synergie tussen tal van factoren draagt bij tot een gerichtheid van de beambte op sectie

"Ik denk als mensen er een beetje zicht op hebben dat ge ze beter kunt voorbereiden."

(Respondent 2)

²⁹ Wat op zich wel een positieve evolutie betekent: enkele jaren geleden was dit geenszins het geval. Informatie diende toen op eigen initiatief gezocht te worden.

Maar:

Vorming en opleiding is ook een vorm van zorg voor uw beambten, dus ge moet dat blijven doen, maar daarvan hopen dat dat de suïcide zou verminderen, ik vrees van niet."

(Respondent 4)

Omwille van de complexiteit van dit brede werkveld dient de focus gelegd te worden op samenwerking en actieve communicatie. Tenslotte zijn gevangenis niet enkel een zaak van Justitie, en dus het federale beleidsniveau, maar evenzeer van Welzijnswerk en dus het Vlaamse beleidsniveau. **Complementariteit** en **samenwerking** tussen de verschillende actoren dient in deze centraal gezet te worden. Volgens mijn inzicht en ervaring is het een kwestie van een eindeloos streven naar harmonie tussen kwaliteit en kwantiteit³⁰.

3.2. HET KOORDDANSEN TUSSEN STATISCHE EN DYNAMISCHE VEILIGHEID:

"Die dynamische veiligheid is iets waar geweldig op gehamerd wordt en euh ja ik vind het in de eerste plaats zijn het mensen hé"

(Respondent 6)

Naast het leiden en ondersteunen van het personeel dient een lokale gevangenisdirectie ook een **actief regime** uit te bouwen met een ruim aanbod van activiteiten en waarbij er ruimte gelaten wordt voor een zekere autonomie voor gedetineerden. Een dergelijk actief regime draagt bij tot het ontwikkelen van sociale relaties. Met andere woorden: hoe meer bewegingen, hoe meer interacties tussen personeel en gedetineerden wat de dynamische veiligheid bevordert. Maar meer contact en meer beweging, betekent een aantasting van de (passieve) veiligheid, wat een verhoogd risico met zich meebrengt en op zijn beurt opgedreven instrumentele controlematregelen vereist (Tournel & Kennes; 2011: 27-29). Bovendien moet binnen de gevangeniscontext gewezen worden op de beduidende impact van de verschillende handelingswijzen die hiermee samenhangen. Er is een zekere dualiteit terug te vinden bij de taakinving van het personeel zoals aangehaald door Snacken (2005). Enerzijds heeft hij een **statische bewakings- of beveiligingsfunctie**; anderzijds heeft hij een **dynamische en actieve bejegeningsfunctie** (Zwezerijen, 1972). Het is evident dat deze twee concepten elkaar moeten aanvullen en dat ook hier

³⁰ Levenskwaliteit versus de race tegen de klok: zeker in een arresthuis is het zoals Smilde (2009) ooit de vergelijking maakte met een shuttle-run, zoveel mogelijk op zo weinig mogelijk tijd, vaak ten koste van de kwaliteit.

nood is aan een continue evenwichtsoefening, maar dat dit geen sinecure is al even zonneklaar.

"Bewaken en bejegen hoeft mekaar niet in de weg te staan. Bejegenen is het omgaan met iemand, probleemoplossend omgaan met mensen sluit bewaking niet uit (...) bejegenen is ook een onderdeel van bijdragen tot veiligheid (...) het is een grotere garantie voor uw persoonlijke veiligheid en die van anderen."

(Respondent 2)

De waarden van controle en voorspelbaarheid worden ook hier weer ter discussie gesteld. Zijn we niet te controle-gericht aan het denken? Vraagt een dergelijk doorgedreven risico-denken en veiligheids-denken zo'n consistentie?

Maar tegelijk vraagt het overschakelen van voornamelijk een statische naar een meer dynamische veiligheidsdynamiek een andere kijk, wat gelet op de **architectuur** en de **structuur** van een gevangenis niet altijd even coulant verloopt (Van Laake & Van den Aemele, 2012: 583).

"Op dat vlak is dat vechten tegen uw infrastructuur, ne strijd dat ge nooit honderd procent kunt winnen."

(Respondent 8)

Door al die regeltjes op te stellen en bijna rigide rond veiligheid te werken, vrees ik dat er soms vergeten wordt waar het echt om gaat. Dat wordt ook bevestigd door een respondent dewelke stelt dat:

"Veiligheid is geen doel maar een voorwaarde. Je mag uw gevangenis niet laten runnen door alleen maar veiligheidsgedachten en veiligheidsimperatieven, nee, je moet zorgen dat je veilig werkt maar eigenlijk moet dat op de achtergrond draaien, op de voorgrond draait wat er eigenlijk moet gebeuren en dat is een humane en veilige detentie."

(Respondenten 5)

Over het algemeen zijn de respondenten het er over eens dat veel afhangt van hoe de beambte zijn job invult, maar dat het merendeel wel zijn weg weet te vinden naar zoeken van een juist evenwicht. Uiteraard kan hierbij gewezen worden op het belang van de directie om aan de hand van een **deontologisch raamwerk**, beambten te coachen, te begeleiden en te ondersteunen in de uitoefening van hun taken. Tournel (2015) poneert immers dat de lokale directies de grenzen bepalen van wat al dan niet aanvaardbaar is. Het spreekt voor zich dat gelet de complexiteit, veiligheid en bejegening elkaar soms moeilijk vinden, sommigen lijken Sinterklaas te spelen, terwijl anderen het

tegenovergestelde nastreven, met andere woorden is het onderhevig aan een constante **discussie** en **dialogoog**. Mensen zijn nu eenmaal geen exacte wetenschap.

"Een professionele houding kan voldoende zijn om die zaken te capteren en daar aan de slag mee te gaan."

(Respondent 3)

Nochtans zien we in de literatuur dat 'professionaliteit' niet altijd even eenduidig te definiëren valt. De beambte wordt verwacht deze 'vaardigheid' hoe dan ook te bezitten. Desalniettemin is het duidelijk als we spreken over suïcidepreventie de rol van de beambte vanuit een **interactioneel kader** (cf. Tournel, 2015) moet bekeken worden, waarbij een complex netwerk van 'relatie' centraal staat. Hoe reglementeringen en dergelijke door de beampten 'verkocht' worden, is vaak bepalend voor het welbevinden van gedetineerden.

"De vertrouwensrelatie met de gedetineerde is een belangrijk aspect bij suïcidepreventie³¹." (Veldnota's 1 - G).

Het verwerven en behouden van **vertrouwen** staat in deze lijnrecht tegenover de notie van **wantrouwen** waarmee het gevangenis milieu doordrongen is en van bij het begin, tijdens de opleiding op gehamerd wordt. Zoals Tournel (2015) het in haar werk ook verwoordt en ik citeer: *"ondanks het feit dat er heel wat differentiatie merkbaar is binnen de relaties van bewaarders met gedetineerden, is elke bewaarder het erover eens dat gedetineerden nooit honderd procent te vertrouwen zijn en alertheid dus steeds geboden is."*

Tenslotte dient opgemerkt te worden dat **rolconflicten** en **rolambigüiteit** grotendeels in de hand gewerkt worden door schaarse en onduidelijke richtlijnen.

Wat hiermee samenvalt en ook duidelijk uit de interviews naar voren komt is dat de meeste respondenten pleiten voor het werken met vaste teams.

"Afhankelijk van ja goed je die mensen kent, hoe goed jij euh die gedetineerden kent, ja als je vaak op die sectie staat zal je beter kunnen inschatten dan als je daar maar occasioneel eens staat dan wordt dat moeilijker inschatten."

(Respondent 6)

Als belangrijk aspect komt ook sterk op de voorgrond dat het de beambte vaak gewoon aan **tijd** ontbreekt. Iets wat aan meerdere keren ook werd aangekaart: de hoge werkdruk,

³¹ Dit zet zich ook verder bij de opvolging waarbij de gedetineerde altijd goed op de hoogte moet zijn van de stappen die gezet zullen worden en waarom (Veldnota's 1)

het personeelstekort, et cetera. Dat zijn zaken waar normaliter bij het opmaken van een beleid geen rekening mee gehouden worden, maar iets waar de beambte wel dagdagelijks mee kampt.

"Het spijtige aan de zaak is dat er mijn inziens veel te weinig mogelijkheden zijn als penitentiair beambte om effectief der iets aan te doen, omdat we te beperkt zijn, gewoon beperkt, veel te veel werkdruk. Het is niet dat we niet willen, maar het ontbreekt ons aan kunnen (...) in de meeste gevallen hebde gewoon niet den tijd.

(Respondent 1)"

3.3. DE ATTITUDE EN DE PERCEPTIE TEN AANZIEN VAN SUÏCIDEPREVENTIE

Attitudes en gedragingen verspreiden zich makkelijker binnen groepen die homogeen zijn en waarbij de leden zich met elkaar kunnen identificeren, zoals binnen een gevangenis. Een open en tolerante houding op zich kan **drempelverlagend** zijn voor de suïcidant om toenadering te zoeken. Deze dient, zo leert mijn ervaring, aangevuld te worden door een begripvolle en ondersteunende houding die de gedetineerde stimuleert en aanmoedigt om hulp te aanvaarden. Dit vergt een gezonde dosis **maturiteit, bagage** en **levenservaring** van de beambte. Bovendien tonen bepaalde studies van onder andere Liebling(2000 en 2011) aan dat het gedrag en de attitude van beampten wel degelijk het verschil kan maken in het **'overleefbaar'** maken van een gevangenis, uiteindelijk liggen 'relaties' ten grondslag van bijna al hun taken (Tournel, 2015: 254). Hierbij mag men niet uit het oog verliezen dat aangehaalde attitude ten aanzien van achterdocht en wantrouwen zich evenzeer automatisch vertaalt in het gedrag. Hierdoor kan gesteld worden dat bovengenoemde anomalie zich onmiddellijk doortrekt naar de attitude ten aanzien van suïcidaliteit en de preventie ervan. Bovendien roept suïcidaliteit vaak gevoelens van **onzekerheid** en **machteloosheid** op, waardoor beampten mogelijks een vijandige en afstandelijke houding aannemen. Deze negatieve attitude schrijf ik toe aan een gebrek aan kennis en onzekerheid eerder dan aan vijandigheid.

Attitudes ten aanzien van zelfdoding bevat grofweg **twee dimensies**: ten eerste de **'veroordelende attitude'**, wat verwijst naar de opinie dat suïcide niet te rechtvaardigen, onbegrijpelijk, laf, egoïstisch en zwak is. De tweede dimensie is de **'tolerante attitude'** en verwijst naar een begripvolle en aanvaardende houding ten aanzien van suïcide. Ik denk dat opleiding en ondersteuning ook hier ervoor kunnen zorgen dat de beambte zich hierin weet te plaatsen, des te meer omdat attitudes net de doeltreffendheid van interventies beïnvloeden. Bovendien hangt zoals een respondent eerder aangaf veel af van hoe de beambte zijn job invult, de motivatie waarmee de job uitgevoerd wordt.

Terugkoppeland naar de literatuurstudie verwijs ik naar Zohar (1980) die stelt dat veiligheid een geheel van attitudes is en bijgevolg een sociale constructie is. Iets wat door de mens gemaakt wordt, iets onzeker, variabel en quasi persoonlijk. Met andere woorden is het handelen vanuit een eigen interpretatie, ervaring en buikgevoel en dus bijgevolg heel moeilijk aan te leren.

3.4. DE GEVANGENISCULTUUR ALS COPINGSMECHANISME

In tegenstelling tot wat de literatuur ons leert blijkt de typische wij-zij attitude ten aanzien van gedetineerden volgens de respondenten de goede kant op te gaan. Tijdens het onderzoek wordt er wel gewezen op die soms wat vastgeroeste '**mentaliteit**', die moeilijk te kneden valt, al lijkt er een lichte kentering te komen door de opstart van een heleboel nieuwe, jonge en frisse gezichten.

"Ge hebt nog altijd die oude garde dat aan 't uitlopen is (...) in de gesloten regimes hebde da heel fel, in die open hebde da veel minder".

(Respondent 7)

"Wanneer zie je dat opduiken, nu met heel die rationaliseringsoefening (...) natuurlijk dat is pure onzin natuurlijk, der is as such geen dergelijke verhouding tussen personeel en en uh gedetineerden, maar dat is die oude cultuur hé."

(Respondent 5)

Zoals reeds gezegd moet suïcidepreventie aanzien worden als een netwerk dat bestaat uit verschillende spelers, zoals een beleid, de hiërarchische meerderen, de collega's, et cetera. Het feit dat alle actoren '*middelen*' ter beschikking krijgen die gebruikt en ingezet kunnen worden, geeft hen macht om de samenwerking en besluitvorming te bevorderen of juist te frustreren. Dankzij een gezonde 'gevangencultuur' zijn veel klachten en frustraties te voorkomen en wordt de kans op negatieve consequenties van schokkende gebeurtenissen verkleind. Stoom afblazen kan het beste bij collega's. Mentale en fysieke weerbaarheid komen van pas bij incidenten, verbale weerbaarheid is elke dag van belang, gezien het grove taalgebruik van gedetineerden.

"Een even belangrijk punt is de nazorg voor het personeel, als het emotioneel te zwaar wordt moeten ze ergens terecht kunnen." (Veldnota's 2 – respondent D).

Waar door de respondenten vaak naar gerefereerd wordt, is het intern **opvangteam** voor penitentiair beambten. Dit team vangt collega pba's op na ingrijpende of schokkende gebeurtenissen op de werkvloer. Het werkt vanuit een flinke dosis **praktijkervaring** en **vakkennis**. Net daarom staat veiligheid, empathie en een no-nonsense aanpak centraal

in hun werkwijze. Het voelt bovendien goed om terug te kunnen vallen op een team van betrokken collega's, want zij kennen de werkpraktijk tenslotte. De daadwerkelijke collegiale ondersteuning bestaat uit het aanbod van een ondersteuningsgesprek, waarna indien nodig vervolcontacten kunnen plaatsvinden. Deze vervolcontacten blijken nog niet in iedere inrichting even goed te werken.

"De eerste opvang zal er denk 'k wel overal zijn. Maar dan zijn we aan het punt van sommige mensen krijgen hunne weerbots pas later. Da is ook moeilijk te voorzien (...) dat is altijd een inschatting maken."

(Respondent 8)

Uiteraard is men afhankelijk van elkaar en heeft men elkaar nodig om ieders veiligheid te kunnen garanderen. Dat is ook één van de redenen waarom er zo'n grote onderlinge **solidariteit** is. Iedereen staat voor het zelfde.

Met onderstaande uitspraak maken we meteen de overgang naar volgend spanningsveld:

"(...) werd echt heel sterk benadrukt van als 't je niet afgaat of als ge 't niet meer zie zitten, zeg het want dat brengt uw andere collega's in gevaar hé. We hebben niets aan mekaar als ter ne zwakke schakel tussen zit."

(Respondent 8)

3.5. DE AARZELING OM TE INTERVENIËREN EN DE PERSOONLIJKE BAGAGE:

Een belangrijke vraag die bij het onderzoek op de voorgrond trad was:

"Op welke manier veranderen vroegere ervaringen / opgedane emoties het omgaan met suïcidaliteit en het werk op zich?" (Veldnota's 2 – respondent D).

Ik denk dat het bij deze thematiek van belang is ons niet enkel vast te pinnen op de rol die de beambten in suïcidepreventie zouden moeten opnemen, maar evenzeer te durven stil staan bij de eventuele verklaringen voor het al dan niet opnemen van bepaalde rollen. Concreet doel ik hier naar de specifieke en complexe context waarin dit 'omgaan met suïcidaliteit' gekaderd moet worden. Zoals aangegeven in de literatuurstudie hangt de manier waarop men tegenover gedetineerden staat af van de persoonlijke ingesteldheid (Klofas,1986). Het is dan ook overduidelijk dat deze omgang met gedetineerden sterk verschilt van persoon tot persoon, of van gevangenis cultuur tot gevangenis cultuur. Naar analogie met het gekende **importatie-deprivatie model** ten aanzien van gedetineerden, mogen we naar mijn gevoel zeker niet blind zijn voor de invloed van deze factoren op beambten (cf. detentieschade Tournel: 2015 en punt 2 p57). De ervaringen

geven in zekere mate vorm aan hoe beambten hun job uitoefenen en hoe ze met bepaalde zaken omgaan.

"Ge kunt gij stevig in uw schoenen staan en ne oude chef zijn en ne correcte chef zijn en op een gegeven ogenblik zeggen van kijk het gaat me nu ne keer niet meer af."

(Respondent 8)

Hierbij is het belangrijk nog overnieuw te attenderen naar het **cognitief-emotioneel model** (punt 2.4. p37) waarbij de emotionele aspecten van het werken in een detentiecontext, na verloop van tijd de bovenhand nemen. Ook al is iedere situatie anders, waardoor de combinatie van factoren (bevorderend of belemmerd) steeds anders zit, toch ben ik ervan overtuigd dat we dit aspect zeker niet uit het oog mogen verliezen. Het wordt trouwens gedeeltelijk aangehaald door Tournel (2015) die stelt dat dergelijk misbruik van vertrouwen zwaar doorweegt op de perceptie ten aanzien van gedetineerden en waarbij een oppositionele cultuur zich eigen wordt gemaakt. Bijgevolg wordt men steeds wantrouwiger en minder tolerant. Sommigen worden harder, wantrouwiger en alerter op gebied veiligheid.

"Ge bent wantrouwiger, ge kijkt op een andere manier naar mensen, ge zijt ook altijd onderzoekend aan 't kijken , observerend aan 't kijken, ge zijt korter (...). Ja minder empathie, ge wordt harder."

(Respondent 7)

Vaak is '**withdrawalgedrag**' de oplossing om om te gaan met stress en emoties. Het personeel trekt zich terug, nemen amper nog beslissingen en nemen geen initiatief meer, aldus Verhaeghe (1994). Men spitst zich toe op bewaren van orde en veiligheid en schuift bejegening meer en meer naar de achtergrond.

"Ja, maar ge zit ook met het probleem: wij zijn niet daar voor den opvang, wij zijn daar voor de bewaking"

(Respondent 7)

Dat de persoon van de mens achter de beambte sterk naar voren komt wanneer hij zijn job uitoefent is nogal wieses. Soms kom je in aanraking met heel wat afgrijzen en toch wordt er van je verwacht dat je professioneel en gelijkvormig handelt. Niet onbelangrijk is daarbij het nemen van de nodige afstand (cf. adagium van Rümke), terwijl het net die betrokkenheid en die relatie (tussen gedetineerden en personeel) is die het 'verblijf' in een gevangenis leefbaar maken (cf. quality of prison life). Doch, gezien de emotionele aspecten

dewelke de job van een beambte kenmerken, kan er besloten worden dat detentieschade een begrip is dat niet uitsluitend op gedetineerden kan toegepast worden.

"Ik heb diene mens nog lang zien hangen als ik mijn ogen dicht deed."

(Respondent 1)

Tournel (2015) verwijst in deze ook naar het gedeelde reflectiegebrek onder beambten, in die zin dat ze hun eigen detentieschade erkennen, maar vaak de mogelijke detentieschade van gedetineerden ontkennen. Ze kijken naar hun job vanuit hun eigen positie en referentiekader en verliezen daardoor het totaalbeeld, wat een heel 'natuurlijke' reactie is. Een stukje dat in de basisopleiding even kort belicht wordt, maar naar mijn gevoel te oppervlakkig en te vroeg. In die zin dat beginnende beambten geen flauw idee hebben wat detentieschade is, laat staan dat er een reflectiegebrek heerst. Dit gedeelte later aan bod laten komen zou mijn inziens meer effect hebben.

In die zin is en blijft het absoluut noodzakelijk dat er ruimte gemaakt wordt om over gevoelens te ventileren.

3.6. HET 'SELF-EFFICACY' OM TE INTERVENIËREN

Zelfeffectiviteit is het vertrouwen in de eigen bekwaamheid. Het is een aspect dat, zoals al eerder vernoemd, belangrijk is bij de motivatie en efficiëntie. Al het voorgaande resulteert in deze zelfeffectiviteit, zodoende dat, wanneer we het cognitief-emotioneel model in het achterhoofd houden, het interessant is om dit eveneens op te nemen in het ons lijstje. Het is belangrijk om te melden dat de impact en coping per persoon heel verschillend is. Er kan daarom geen vergelijking of consensus gezocht worden, wat het ook net zo interessant en tegelijk heel gecompliceerd maakt. Wanneer er een onderzoek gedaan wordt naar suïcidepreventie en de rol van de beambte inzake, is het vanzelfsprekend dat dit stuk zeker mee in rekening wordt genomen. Iets wat naar mijn gevoel tot nu toe te weinig onder de aandacht werd gebracht. Niettegenstaande er ergens wel verwacht wordt dat een doorwinterde beambte opgewassen is tegen dergelijke 'verstoring', wordt deze nog vaak aan zijn lot overgelaten: dit is gewoon 'part of the job' (cf. professionalisme).

"Het is niet evident voor een personeelslid om iemand te vinden hé, ik denk dat we dat absoluut niet mogen onderschatten."

(Respondent 3)

4. IN HET PERSPECTIEF VAN DE ACTUELE BESPARINGSRONDE

Heden ten dagen worden bovengenoemde spanningsvelden nog meer op de voorgrond geplaatst door de rationalisering-perikelen. Naar mijn gevoel wordt hierdoor ook echt de essentie blootgelegd:

Het personeel zou meer erkenning moeten krijgen en hun functie zou inhoudelijker en opgewaardeerd moeten worden. Maar tegelijk moeten ze het met veel minder mensenkracht en budget doen. Meer bereiken met minder middelen! Terwijl er steeds meer verwacht wordt dat penitentiair personeel een **expertfunctie** bekleedt, ziet men zichzelf reduceren tot **sleuteldraaiers**. Door het beperkte aantal uren waarin alles moet gebeuren, is het nu hun voornaamste bezigheid gedetineerden doorheen het strikte dagprogramma te loodsen. Hup douchen, hup naar hun werkplaatsen, nog vlug iedereen naar de juiste les, snel de lunch er door... en dan jagen om op tijd en stond de deur dicht te krijgen. Vooral in arresthuizen en bij een gesloten regime worden de echte contacten met gedetineerden noodgedwongen nagenoeg gereduceerd tot nul, waardoor de afstand tussen beide steeds groter wordt. Of deze besparingsronde ook zo ervaren wordt op beleidsniveau is nog maar zeer de vraag. Al is het bewonderingswaardig hoe de meeste respondenten zo'n positieve ingesteldheid naar voren schuiven.

"Ik geloof ook wel dat het hét moment is om de zaken om een andere manier te bekijken en op een andere manier ook aan te pakken."

(Respondent 8)

Het is ook in grote mate een euh uitdaging om met de middelen die er zijn, het beste er uit te halen (...) er zijn heel wat competenties aanwezig bij de mensen die we onvoldoende kennen en die we onvoldoende benutten."

(Respondent 5)

1. KORTE SITUERING VAN SUÏCIDEPREVENTIE IN BRITS GEVANGENISWEZEN

Onderstaande uiteenzetting werd gebaseerd op het terreinbezoek in het HMP-Altcourse, de talrijke gesprekken die in dat kader gevoerd werden en de verkregen folders en documentatie. De bevindingen werden bovendien voorgelegd aan de Vlaamse respondenten om te zien hoe zij hier tegenover stonden en bijgevolg interessante gedachtewisselingen te stimuleren.

1.1.OPLEIDING

"Good staff/prisoner relationships are essential to the disclosure of risk of harm by other prisoners and in reducing harm" (Veldnota's 3 – respondent D).

Al het personeel (pco's) krijgt een specifieke opleiding volgens de ACCT normen. Niet alleen wordt er verwacht een **basisopleiding** te voorzien, maar eveneens dient men op basis van de lokale behoeften geregeld **herhalingscursussen** te organiseren. Wat ook bijzonder is is dat er rekening gehouden wordt met de taalbarrière die zich stelt, wat zich concreet uit in het gebruik van vertaaldiensten. Tijdens de opleiding wordt er niet alleen gefocust op eventuele veranderingen in het gedrag van gedetineerden, waardoor ze een risico kunnen gaan vormen voor zichzelf, of voor anderen, maar ook de zorg voor betrokken familieleden wordt inbegrepen.

Er wordt op gehamerd dat alle medewerkers moeten beseffen dat het behoud van een leven de eerste prioriteit is bij het omgaan van risicogedetineerden en dat daarom elke beslissing die betrekking heeft op suïcidaliteit voldoende gedocumenteerd moet worden in observatieboeken, NOMIS³²-bladen en ACCT-fiches.

1.2.SAFER CUSTODY TEAMS

Het doel van het SCT³³ is steun te verlenen aan personeel in het opnemen van hun specifieke rol met betrekking tot onder andere suïcidepreventie. Met andere woorden vervangen ze de pco op sectie niet, ze treden hem enkel bij. Ze hebben dus een **ondersteunende rol** bij het waarborgen van de **orde** en **veiligheid** in de gevangenis met inzondering van zelfmoordpreventie en preventie van automutilatie. Ze werken hierbij uiteraard samen met de lokale managers (gevangenisdirectie), het veiligheidspersoneel en het medisch personeel om ervoor te zorgen dat at-risk gedetineerden efficiënt en correct geïdentificeerd kunnen worden.

³² Noms is een soort veiligheidsregistratiesysteem zoals EPI-risk in België.

³³ Het aantal leden van het SCT is afhankelijk van de gevangenis capaciteit, de aard populatie en de functie. In HMP Altcourse 5 pco's en 11 prison carers voor een categorie B gevangenis met 1033 gedetineerden.

"Uiteraard is er een goede communicatie / bespreekbaarheid / openheid tussen de verschillende diensten en medewerkers nodig. Ook voor familie is het belangrijk dat zij informatie kunnen verkrijgen en eventuele bezorgdheden kunnen uiten. Daarom is er een 'careline', waar ze terecht kunnen met al hun vragen. Deze lijn wordt eveneens verzorgd door het Safer Custody team. Er komen soms de meest onmogelijke vragen binnen, maar je wil die ene belangrijke vraag niet missen." (Veldnota's 3 – SCT)

Zodoende kan er een juiste actie en maatregel ondernomen worden om de aanwezige risico's te kunnen ondervangen.

Elke at-risk geïdentificeerde gedetineerde wordt bijgevolg 'beheerd' met behulp van een 'beoordeling, zorg in detentie en Teamwork procedure', het zogenaamde **ACCT-plan**. Het ACCT-proces is noodzakelijkerwijs **prescriptief**, met andere woorden is het essentieel dat alle stadia volgens de voorgeschreven termijnen gevolgd worden. Het herkennen van signalen alsook het ondersteunen en begeleiden van suïcidale gedetineerden is ook hier ieders verantwoordelijkheid. Er wordt tevens benadrukt dat goede **relaties** tussen personeel en gedetineerden een integraal onderdeel vormen van de suïcidepreventie, waarbij het beoogde doel is om risicogedetineerden te stimuleren tot een regelmatige deelname aan activiteiten, het aanzetten tot positieve familiale contacten en indien nodig doorverwijzing naar gespecialiseerde diensten zoals geestelijke gezondheidszorg.

Binnen het uur van het opstellen/openen van een ACCT-plan, moet de toegewezen SCT-Manager:

- Met de gedetineerde in kwestie praten;
- Enkele persoonlijke gegevens en bijzonderheden dienen ingevuld te worden op het ACCT-Plan, alsook de genomen maatregel;
- Betrokken personeel, het SCT en de medische diensten moeten op de hoogte gesteld worden;
- De eerste regelingen moeten getroffen worden voor een eerste ACCT assessment;
- Nagaan of de gedetineerde de kans heeft gekregen te praten met een 'Carer'.

Een enigszins terecht opmerking bij het voorstellen van dit systeem aan een Vlaamse respondent was:

"We mogen dat model niet overschatten (...) wij hebben de mogelijkheid niet om personeelsleden vrij te stellen om zich honderd procent met zulke zaken bezig te houden, denk maar aan de rationalisering (...) Engeland heeft een heel ander beleid." (Veldnota's 2 – respondent F)

1.3. PRISON CARERS

Zoals in het vorige deel aangehaald zijn Prison Carers gedetineerden die opgeleid en ingezet worden ter ondersteuning van gedetineerden at-risk. Deze carers hebben een **vertrouwensfunctie** en dienen strakke afspraken te volgen. Ze moeten dan ook een contractje ondertekenen en krijgen afgezien van hun opleiding heel wat documentatie mee zoals hun 'job description' en 'Some do's and don'ts'. Belangrijk is ook dat alles wat ze doen gerapporteerd wordt via welbepaalde documenten.

"Er bestaat geen 'beroepsgeheim', alles wat ik hoor of weet moet ik doorgeven aan Cathy. Daarenboven heb ik ook deze documenten waarop ik alles moet noteren. Alles wordt opgeschreven en geregistreerd, zodat ik geen misbruik kan maken of 'misbruikt' kan worden." (Veldnota's 1 – Carer 1)

Ze nemen als het ware gestructureerde interviews af van de suïcidanten en bieden vaak een **luisterend oor**.

"Zij kunnen opgeroepen worden door beambten wanneer er een crisissituatie zich voordoet of op vraag van gedetineerden zelf. Ze hebben in kader van hun functie vrije toegang tot alle units." (Veldnota's 1- SCT)

Het spreekt voor zich dat er bij een dergelijk initiatief een goede verstandhouding moet zijn tussen het personeel en de carers en dat toch wel een basis van vertrouwen moet aanwezig zijn. Iets wat heel duidelijk ook naar voren kwam tijdens het bezoek. Zo vertelde een carer:

"We hebben een goede band met het personeel. Ze weten wel als wij iets vragen voor een gedetineerde dat het effectief ook nodig is. Ze zullen dan ook direct het nodige doen. Bijvoorbeeld als we om tabak vragen, zullen we die ook krijgen. Iedereen weet ook wat Safer Custody is en vinden dit ook oké. We kunnen ook altijd bij hen terecht. Als er iets is en het SCT is er niet direct, dan kunnen we de pco's van de sectie gerust aanspreken. Ze kennen ons en ze nemen ons echt wel serieus. Die band en vertrouwen is ook nodig." (Veldnota's 1-Carer 1).

Het inschakelen van een carer blijkt heel aanvullend te zijn, in die zin dat ze een beetje **'ervaringsdeskundige'** zijn. Zij kennen het reilen en zeilen en weten beter dan wie dan ook hoe het voelt om gedetineerd te zijn. Bovendien werkt het langs weerskanten: enerzijds helpen ze hun medegedetineerden door een moeilijk moment en anderzijds hebben ze zelf een **zinnvolle dagbesteding**. Uiteraard is de vraag die op ieders lippen brandt: hoe doen ze dat en over wat praten ze dan?

"Dat hangt af van wie er voor jou zit. Iedereen is anders. Sommigen willen gewoon niet alleen zijn en praten bijna niet. Andere zwijgen geen seconde en ratelen gewoon door van stress. Het is een beetje aanvoelen waar ze zelf naar toe willen. In sommige gevallen ga je praten over de gepleegde feiten, familie, ... soms gaat het over het gevangenisleven en probeer je hen gerust te stellen dat het allemaal wel meevalt en niet is zoals in de film. Maar meest van al probeer ik hen even buiten de gevangenis te brengen. Weg van hier en weg van alle miserie. Gewoon even ergens anders zijn. Ik praat dan met hen over voetbal, ... Over iets wat zij graag doen of wat hen interesseert, zodat ze hun gedachten even kunnen verzetten en zich heel even wat kunnen verstrooien. Dat is denk ik het allerbelangrijkste, dat je er in slaagt om hen even mee te voeren naar iets leuks van buiten. Dat is waar het allemaal om draait." (Veldnota's 3 – Carer 2)

Daar draait het tenslotte om en dat is ook waar iedereen toch zo naar streeft, beambte of gedetineerde, gewoon al is het maar een luttel ogenblik dat er een **onzichtbare verbinding** kan gemaakt worden, waardoor hun **parallele wereld** heel even **verbroken** wordt.

De Vlaamse respondenten reageren op deze werking pertinent positief.

"Heel bijzonder project (...) en ik denk dat dat ook zinvol is voor die gedetineerden, dat die echt wel hun opvulling hebben, dat die euh zich daar voor kunnen engageren en hun detentie zinvol doorbrengen."

(Respondent 1)

2. SCHEMATISCHE VERGELIJKING TUSSEN BEIDE LANDEN

	Verenigd Koninkrijk	België
Kenmerken gevangeniswezen	<ul style="list-style-type: none"> - Sterk gecentraliseerd - 3 regionale autoriteiten - Geleidelijke privatisering - 11 volledige private gevangenissen - Prison Service is het uitvoerend orgaan van het Ministerie van Justitie 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisatie federale overheid - 2 regionale directies (recent 3) - Geen enkele geprivatiseerd - Opsplitsing federaal – Vlaams - Idee van privaat-publieke samenwerking
Voordelen privatisering	<ul style="list-style-type: none"> - Mogelijke opvang overbevolking - Gedeelde verantwoordelijkheden en taken - Expliciet doen van betere kosten-baten verhouding 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen conflict met eigenaar gebouw en onderhoud gebouw - Kostenbesparend - Efficiëntie

Veiligheid en bewaking	<ul style="list-style-type: none"> - Veiligheid wordt in de eerste plaats gecreëerd door het naleven van procedures en een goed gedoseerde interactie met gedetineerden. - Slechts in tweede orde door de materiele omgeving - Beveiligingsfirma zoals Group 4 worden ingezet 	<ul style="list-style-type: none"> - Veiligheidslat ligt hoog en is in de eerste plaats erg controle gericht. - Dynamische veiligheid wint stilaan aan belang, maar stuit nog vaak op mentaliteits-issues - Zowel beveiliging, bewaking als bejegening wordt verzorgd door overheidspersoneel
Opleiding	<ul style="list-style-type: none"> - Fel gericht op dynamische veiligheid. - Contacten met gedetineerden zijn essentieel. - Samenwerking met academici - Veel aandacht voor mentale stoornissen en psychiatrische problematieken - Emotionele aspect op voorgrond - Continuïteit van vorming zowel via intern kanalen en externe educatie 	<ul style="list-style-type: none"> - Basisopleiding is heel veel info op heel weinig tijd; vaak ingekort nav personeelsproblematiek - Opleiding wordt voor 90% gegeven door beambten - Veel variatie - Geen continuïteit / bijscholing, tenzij vrijwillige inschrijvingen voor flitstraining
Suïcidepreventie	<ul style="list-style-type: none"> - Elke gevangenis heeft eigen SCT - Basis SCT is gelijk, toch op maat van inrichting - Apart en specifiek beleid onder leiding van Safer Custody Team - = gespecialiseerd team van pco's dat verantwoordelijk is voor opvolging van o.a. suïcidepreventie - = dagdagelijkse bezigheid - = aanvullend team, ter ondersteuning van pco's, dewelke eveneens degelijk getraind zijn ifv suïcidepreventie 	<ul style="list-style-type: none"> - Suïcidepreventiebeleid kent geen richtlijnen - Onderdeel van het algemeen lokaal beleid met hier en daar concretere initiatieven in de vorm van werkgroepen / meldpunten - Meldpunt = geen apart, vrijgesteld team, maar een extra taak - Suïcidepreventie behoort tot het professionalisme van beambte - Geen echte dagdagelijkse opvolging
Inzet gedetineerden	<p>Werken met Prison Carers</p> <ul style="list-style-type: none"> - job als ervaringsdeskundige, zinvolle dagbesteding - geen 24/24, maar via dienstrol - worden vergoed - leren zelf ook omgaan met emoties -geven feedback aan SCT -kunnen geregeld zelf ventileren - dienders maken gedetineerden eveneens wat wegwijs 	<ul style="list-style-type: none"> - Sporadische en informele inzet van buddy's / gepaste celgenoten - zitten 24/24 samen, waardoor er een grote druk ligt - worden niet vergoed - kunnen zelf nergens terecht - personeel krijgt geen feedback - dienders maken gedetineerden eveneens wat wegwijs
Acute crisis bij nacht	<ul style="list-style-type: none"> - pco's kunnen gesprek aangaan of carer oproepen 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen; afhankelijk van goodwill van beambte met nachtdienst

	<ul style="list-style-type: none"> - Opvang door carer met eventueel overnachting in carersuite. - Basispakket aan snoep en tabak wordt voorzien om samen met carer de nacht door te brengen 	<ul style="list-style-type: none"> - In enkele gevangenissen is er een dect-toestel om naar de zelfmoordlijn te bellen - Bij acute dreiging wordt gedetineerden overgebracht naar veiligheidscel
Sreening van suicide-risico	<ul style="list-style-type: none"> - eerste effectieve suïcidaliteitsscreening bij inschrijving; bad (admission) bevrageet / enquêteert inkomenden - binnen 24h assessment interview door SCT - verkregen info wordt besproken met manager (cf. directierapport) - in geval van suïcidaliteit: dagelijks per shift 1 gesprek met ploegchef (registratie) - carers ingeschakeld - frequentie gesprekken SCT afhankelijk van nood (dagelijks, wekelijks,...) - observatiefiches op sectie voor pco's - nadat suïcidaliteitsrisico geweken is worden gedetineerden nog 3 maand opgevolgd door SCT - tijdens detentie kunnen signalen opgevangen worden door pco's, carers, medegedetineerden, ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Bij opvangen van signalen tijdens allerlei onthaalgesprekken of in de loop van detentie - communicatie tussen psd, psychiater, directie, pa en sectiebeambte - gedetineerde wordt op BBB gezet - opvolging afhankelijk van gevangenis, in ergste geval geen - geen registratie op sectie - afhankelijk van goodwill van beambte - gedetineerde is min of meer op zichzelf aangewezen
Opvang familie	Specifieke Careline (tel.nr) ifv bezorgde familieleden, verzorgd door SCT	Familieleden kunnen bellen naar algemeen nummer en worden doorverbonden met psd of directie indien mogelijk
Sensibilisering	Overall affiches (bezoekzaal, sectie, wandelgangen, werkplaatsen, ...)	Enkel 1813 naast tel-toestellen

Vergelijking tussen het Britse Safer Custody-team en het Belgische Zelfmoordpreventie-team:

<ul style="list-style-type: none"> - top-down georganiseerd - aangeboden richtlijnen en handvaten - vrijgesteld van dienst (ft-job) - job op zich - extra ondersteuning voor pco <ul style="list-style-type: none"> Pco geniet eveneens gerichte opleidingen - vormingscontinuïteit voor iedereen - observatiefiches op sectie met verplichte overdracht - erg actief aanwezig - veel sensibilisering - kent diepgang (careline, carers, care <ul style="list-style-type: none"> -suite, opvolging, ...) - inzet gedetineerden - werkingscontinuïteit verzekerd 	<ul style="list-style-type: none"> - botom-up (lokaal initiatief) - geen richtlijnen of handvaten - vervat in professionalisme pba - draaiboek - extra ondersteuning pba <ul style="list-style-type: none"> Pba geniet naast basis geen gerichte opl - geen vormingscontinuïteit - geen of zeer beperkte opvolging op sectie, noch overdracht - niet actief aanwezig, werkt achter de schermen - beperkte sensibilisering - geen diepgang (adviserende rol tav directie, gesprekken met suïcidant) - geen inzet gedetineerden - sterft vaak stille dood
---	---

ONDERZOEKSVRAAG 3:

“DIENEN WE DE OPLEIDING EN DE HEERSENDE CULTUUR TE VERANDEREN OM ZO TOT EEN BETERE PREVENTIE TE KOMEN?”

Ongetwijfeld kunnen we ons de vraag stellen of een gevangenis als concept wel doeltreffend is. Natuurlijk is het 'boetsen' en creëren van dé **ultieme gevangenis** een **utopie**. Als we de twee modellen tegenover elkaar plaatsen kan geconcludeerd worden dat er heel wat verschillen te bemerken zijn. Terwijl het **Verenigd Koninkrijk** geniet van een sterk **gestructureerd suïcidepreventiebeleid top-down** verspreid over alle gevangenis, zien we dat in **België** er eerder een **organische botom-up uitwerking** is van initiatieven. Het feit is echter wel dat beide landen de noodzaak bevatten van een zulkdanig beleid willen we de suïdecijfers kunnen herleiden tot een minimum. Waar we echter niet onderuit kunnen is dat het Verenigd Koninkrijk massa meer ervaring heeft op dat gebied en bijgevolg ook verder staan in de ontwikkeling van een beleid. Wat niet wil zeggen dat we minder realistisch moeten zijn bij het maken van een vergelijk. De twee beleidsvormen moeten daarom doordacht en met de **nodige nuance** bekeken worden.

Een belangrijke vraag die we ons daarbij kunnen stellen is of een verbetering van detectie van suïciderisico's, na het genieten van een opleiding, ook werkelijk tot een vermindering van het aantal suïcides zal leiden. Het antwoord is duidelijk: cijfermateriaal van het Verenigd Koninkrijk heeft de daling van het suïcideaantal aangetoond, tot er opnieuw bespaard werd op personeel en dergelijke (punt 1.2. p22). De **combinatie** van **opleiding**, **ondersteuning** en **sensibilisering** kan er wel degelijk toe leiden dat we suïcidaliteit op een positieve manier kunnen benaderen en terugdringen.

Toch moeten we ons de vraag blijven stellen of we op onze manier iedereen wel bereiken, en blijven we ook kritisch voor onze eigen werkmethoden. In de eerste plaats zou er nog meer gefocust mogen worden op participatie op hoger niveau (regionale directie). Om dit te bewerkstelligen is er echter ook een **mentaliteits- en cultuurwijziging** nodig binnen de gevangenis en misschien wel binnen de gehele samenleving. De negatieve quotatie van het 'cipier'-zijn leeft heel sterk, waardoor de perceptie eveneens diezelfde richting uit gaat. Waardoor, zo zei een van de respondenten, we mogelijks de verkeerde mensen aantrekken. Misschien moeten we ons selectieproces aanpassen? Dergelijke discussie zou ons echter te ver weg leiden, maar is wellicht te overpeinzen.

Wat ons suïcidepreventiebeleid betreft kan ik me aansluiten bij onderstaande uitspraak³⁴:

"Ge hebt net een cultuurverandering nodig in het dingen van kunnen en durven loslaten op alle niveaus (...) om te zeggen dat ge van bepaalde zaken moet afstappen, van evidenties."

(Respondent 8)

Een echte cultuurverandering is immers erg moeilijk. In de praktijk worden de vooropgestelde doelen niet bereikt en verzandt hét 'veranderingsproces' in onduidelijke en niet gerichte instructies. Met andere woorden mag de cultuurverandering op zich geen doel zijn, maar eerder **ten dienste** staan van een **strategie**. Maar dit betekent wel dat er nood is aan een voortdurende dialoog met alle betrokkenen. Naar mijn gevoel zal betrokkenheid, gedrevenheid en een goed doordrongen visie automatisch tot een dergelijke 'cultuurverandering' leiden. 'In die zin kan het zeker geen kwaad om de voor ons nuttige zaken uit Safer Custody-beleid te halen en te hertalen tot een meer passende vorm, op maat van ons systeem. De twee concepten tegenover elkaar plaatsen, analyseren en aanpassen waar nodig.

Wat bovendien heel erg naar voren komt uit het onderzoek is dat onze **veiligheids- en controlelat erg hoog** ligt, waardoor het **interactionele aspect verloren** gaat. Teveel nadruk op veiligheid kan het leven immers ondraaglijk maken en tot weerstanden leiden, maar onvoldoende aandacht voor veiligheid uit schrik voor conflicten met de gedetineerden kan dan weer risico op misbruik doen toenemen. De afweging dient dus telkens weer gemaakt te worden. Maar dynamische veiligheid houdt natuurlijk ook impliciet in dat de beambten dan ook moeten opgeleid worden om die dynamische veiligheid te creëren. De huidige opleiding die de penitentiaire beambten volgen gaat op dit aspect nog te weinig in. Daarom zou het ten eerste al belangrijk zijn om die **opleiding** op een andere manier te organiseren, door bijvoorbeeld langer te maken, **continuïteit** te verzekeren en misschien wel wat **academischer** uit te werken. Dit is een punt waarmee het Verenigd Koninkrijk hét verschil maakt.

³⁴ Een uitspraak waarbij cultuurverandering misschien een slecht gekozen woord is, maar wel verwijst dat wij de dingen moeten durven loslaten en openstaan voor het nieuwe, het onbekende. Een mens houdt niet van veranderingen, wat hier duidelijk naar voren komt. We zijn op goede weg, maar mogen ons niet blijven vastklampen aan het oude, gewoon maar omdat we dat gewoon zijn en kennen.

HOOFDSTUK 11- DEBAT: “BIEDT KLEINSCHALIGHEID EEN MOGELIJKE OPLOSSING VOOR DE SUÏCIDEPROBLEMATIEK?”

Het onderzoek van Tournel (2015) betoogt dat de het ontstaan en instandhouding van de specifieke adynamische gevangenis-culturele aspecten te wijten is aan de complexe synergie tussen tal van factoren zoals: de blootstelling aan de deprivaties eigen aan de gevangeniscontext; de typische structuur en architectuur van de gevangenissen, het heersende gevangenis-klimaat, de 'potpourri' van de gedetineerdenpopulatie en het penitentiaire beleid. Vandaar dat het interessant leek een link te leggen met kleinschaligheid als mogelijke oplossing. Tenslotte kunnen we ons de vraag stellen of we binnen het ondertussen al **oeroude systeem** dingen moeten blijven toevoegen zoals onderwijs, sport en cultuur, waarbij we telkens weer botsen op de beperkingen van het gebouw, of laten we dit voor goed achter ons en zoeken we een **ander concept**? Eerder werd al geponeerd dat het geregeld vechten is tegen de infrastructuur en structuur.

"De meeste gevangenissen waarin we gaan werken zijn gebouwd met toen een heel duidelijk en logisch idee (...) intussen zijn die ideeën geëvolueerd, maar we blijven der wel in werken."

(Respondent 8)

Binnen het gevangeniswezen wordt immers het reilen en zeilen niet enkel bepaald door de missie en de visie van dg-epi, maar ook door de structuur en de infrastructuur van onze gebouwen. Het **normaliseringsbeginsel** heeft daarenboven de ambitie om het leven intra muros zoveel als mogelijk gelijk te stellen aan het leven extra muros. Toch is het scepticisme omtrent een kleinschaligere en dus persoonlijkere aanpak van gedetineerden is doorgaans heel groot. Geloven in verandering van mensen, wat een essentiële houding is, vraagt om een 'voorschot' aan vertrouwen dat persoonlijk en publiek moet worden geuit. Wat een zeer moeilijk gegeven is gezien de specifieke context maar wat ons niet mag weerhouden de vraag te stellen, zoals een respondent ze verwoordde:

"De vraag is gaan we de normale biotopen creëren waarin we dan die detentie organiseren of houden we het binnen het systeem die feitelijk vooral gericht is op controle van en voor het systeem?"

(Respondent 4)

Zoals aangegeven kunnen we om actief en intensief aan het werk te gaan met suïcidepreventie, het debat openen en pleiten voor een combinatie van 'kleinschaligheid' en de introductie van een '**personal officer**'. Het lijkt niet te gek om gedetineerden op te

delen in bijvoorbeeld 'leefgroepen', met een aangepast opendeur-regime (afhankelijk van het gedetineerdenprofiel) onder begeleiding van 'personal officers': een individuele begeleider waarmee ze een vertrouwensband kunnen opbouwen. Deze persoon staat via zo'n **leefgroepwerking** vaker in contact met de gedetineerde waardoor een betere verstandhouding en inschatting mogelijk wordt. Dergelijk mechanisme biedt de opportuniteit om op een '**gevoelige en menselijke manier**' te werken met deze kwetsbare groep. Bij het voorleggen van dergelijke opvatting werd er weliswaar met de nodige reserve gereageerd, al was het niet een en al tegenwerping.

"Het zal geen gehele oplossing zijn, maar het zal toch een verbetering inhouden, in de zin dat de institutionalisering minder is en dat ge persoonlijker kunt werken."

(Respondent 4)

"De kleine schaal maakt het al zoveel gemakkelijker werken."

(Respondent 8)

Naar welke oplossing de voorkeur uitgaat, het is vooral van belang niet uit het oog te verliezen dat gedetineerden in de eerste plaatsen mensen zijn die geen speelbal mogen zijn van tal van '**economische twisten**', maar primordiaal moet kunnen genieten van een menswaardige behandeling, gericht op morele verantwoordelijkheid, begeleiding, bejegening en tot slot beveiliging.

"Ik denk dat er meerdere mogelijkheden zijn, want ja soms moet je ook een beetje aan efficiëntie denken, daar is niets aan te doen, we zitten nu eenmaal in een tijd met schaarse middelen(...)ik kan me ook afvragen of we zoveel mensen moeten blijven opsluiten? (...) het kan groot zijn, het kan klein zijn, maar het is vooral wat u er binnen doet en hoe dat je met de mensen omgaat."

(Respondent 5)



Vrije Universiteit Brussel

DEEL 5 – CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN.

1. CONCLUSIE

Opsluiting in de gevangenis is voor de gedetineerde en zijn omgeving een ingrijpend gebeuren waaraan de samenleving doorgaans weinig aandacht besteedt. De bekommernis om hen die er een deel van hun leven doorbrengen, is vaak gering. Een eerste reden hiertoe is dat mensen de neiging hebben om **polariserend** te **denken** en te handelen. Een zwart-wit opstelling die mensen in termen van radicaal goed of kwaad doet denken. Ondanks een beginnende **mentaliteitswijziging** staat een cultuur van schadebeperking en verantwoordelijkheidsbevordering nog in de kinderschoenen. Een collega zei me ooit "een vereiste basishouding hiertoe is '**barmhartigheid**'". Barmhartigheid is misschien te sterk uitgedrukt, maar alleszins 'empathie', een houding waarbij we het 'licht' willen zien in de ogen van een gedetineerde en hem dat 'licht' ook gunnen. Dit kan door op zoek te gaan naar de kwetsbare mens die schuilgaat achter die gedetineerde en er ook actief mee aan de slag te gaan.

Bij suïcidale gedetineerden valt een grote nood aan ondersteuning (van personeel aan gedetineerden) waar te nemen om **zinvolle relaties** uit te bouwen en op een zingevende wijze in het leven te staan. Zelfdoding kan immers niet louter voorkomen worden door camerabewaking of het uitvoeren van controlerondes. In het kader van dynamische veiligheid en gelet op de eerstelijnsfunctie van de beampten (Dewaele, 1999: 118) is vanzelfsprekend dat gedetineerden sneller toenadering zoeken wanneer ze een goede verstandhouding hebben met het personeel. Deze laatsten spelen een **onmiskerbare rol** in dit verhaal, om niet te zeggen de hoofdrol. Vandaar dat we met dit onderzoek het belang van een **alomvattende aanpak** voor suïcidepreventie willen benadrukken. Echter acht ik het noodzakelijk om als we praten over suïcidepreventie, de bredere context onder de loep te nemen en de **inherente spanningsvelden** te duiden. Om dit ter degen te kunnen doen is relevant uit te gaan van het "**combined model**" zoals aangehaald door Liebling et al (2003) gekoppeld aan een "**cognitief-emotioneel model**". Dit om aan te tonen dat het intermenselijk contact tussen gedetineerden en penitentiair personeel van essentieel belang is. Maar evenzeer omdat ik er van overtuigd ben dat ervaringen en de emotionele veeleisendheid van het gevangeniswerk het omgaan met suïcidaliteit grondig beïnvloedt.

Per individu gaat men op zoek naar een op maat gemaakt detentietraject waarbij hulpverlening centraal staat opdat de terugkeer in de maatschappij voorspoedig kan verlopen. Dit staat echter uniformiteit en rechtlijnigheid deels in de weg. Bovendien is elke situatie in de penitentiaire context anders en kan er dus nooit duidelijk gesteld worden op welke manier er gehandeld moet worden. Alsof dit nog niet complex genoeg is resulteert deze **voortdurende evenwichtsoefening** in de strijd tussen kwantiteit en kwaliteit. Het

ene spanningsveld loodst je, met andere woorden bijna automatisch in het andere. Meer bewegingen en activiteiten zorgt immers voor meer werk, waardoor er gewoonweg geen plaats meer is voor een rustige babbel. Ik las tijdens mijn literatuuronderzoek ooit en ik verwijs naar Smilde (2007) " *je kan de job best vergelijken met een shuttle run*". Terwijl men ijvert voor een individuele en op maat gemaakte hulpverlening en begeleiding, zie je dat er sterk ingeboet moet worden aan kwaliteit.

2. AANBEVELINGEN

Op basis van dit onderzoek, rekening houdend met de kleinschaligheid ervan, kunnen er toch een aantal welomschreven aanbevelingen gedaan worden.

Eerst en vooral zou er meer gefocust moeten worden op **participatie en coördinatie** van en door het **hoofdbestuur**. Zij vormen tenslotte de overkoepeling van waaruit de eerste krijtlijnen kunnen getrokken worden. Enerzijds kunnen ze de lokale directies appelleren op hun verantwoordelijkheid inzake en ze enkele concrete doelstellingen opleggen. Anderzijds zouden ze bij regelmaat de resultaten van de lokale inrichtingen kunnen vergelijken met het cijfermateriaal en bijsturen waar nodig. Hiervoor kan het bijvoorbeeld nuttig zijn overlegmomenten te organiseren zodat informatie uitgewisseld kan worden en de beleidsvormen vergelijken en geoptimaliseerd kunnen worden. Een simpel voorbeeldje is het verplichten van het ter beschikking stellen van een dect-toestel na celsluiting, zodat een gedetineerde bij acute dreiging via een dect-toestel kan contact opnemen met 1813.

Op **lokaal niveau** kunnen we adviseren een **meldpunt** op te richten op maat van de inrichting, zodoende suïcidepreventie zijn aanspreekpunt heeft en aan bekendheid wint. Daarenboven is het opstellen van een **draaiboek**, inclusief checklist geen overbodige luxe. Op die manier worden de beambten gesensibiliseerd en gestimuleerd om met die eerste aangereikte tools aan de slag te gaan. Voorts geeft dit de directies ook de mogelijkheid om aan de hand van de voorschriften collega's op koers te zetten.

Aangezien suïcidepreventie als deel van de job (van alle beambten) aanschouwd wordt, lijkt het opportuun om ook daar de vereiste **ondersteuning** te voorzien. Zo is het voorzien van **vormingscontinuïteit** en **vormingsvervolmaking** van primordiaal belang. Ook het actualiseren en bijschaven van het inhoudelijke aspect en de manier van doceren aan de orde. Momenteel worden de opleidingen hoofdzakelijk verzorgd door mensen uit het bewakend kader alsook uit de administratie. Misschien is het interessant om in deze het komende project van universiteit van Cambridge op te volgen. Zij starten binnenkort immers een studie naar de mogelijke inzet van academici, masterstudenten, penitentiair personeel alsook gedetineerden in het geven van een (basis-)opleiding aan nieuw

penitentiair personeel. Op die manier kan er mogelijks een solidere en meer doordrongen basis gecreëerd worden voor de beginnende beambte.

Op **werkvloer** zelf dient het belang van het **interactionele karakter** en dus de relaties tussen personeel en gedetineerden benadrukt te worden. Dit vormt per slot van rekening de grondslag voor een efficiënte suïcidepreventie. De kwaliteit van de relaties tussen gedetineerden en personeel is bovendien het hoogst in de actieve regimes, waar het personeel de gedetineerden het best kent en waar gewerkt wordt met **vaste unit systemen**. Meer interpersoonlijke contacten en communicatievaardigheden leiden tot het minder voorkomen van geweld in al zijn vormen. Werken met **personal officers** om op die manier de gedetineerden beter op te volgen en te begeleiden zou hierbij zijn plaats kunnen vinden. Gedetineerden hebben op die manier een aanspreekpunt, een vertrouwd gezicht waar ze kunnen op terug vallen. Vermits dit onderzoek zich toespitste om het beleidsmatige gedeelte, zou bijkomend onderzoek naar de beleving van de basiswerker wenselijk zijn om verdere uitspraken en of aanbevelingen hieromtrent te doen.

Ook **nazorg** van personeel op **langere termijn** verdient meer aandacht. Ook al zijn mensen geen exacte wetenschap, een optimalisering van een individuele opvang en nazorg is toch wel aangewezen. Er hoort voor gezorgd te worden dat beambten genoeg kunnen vertilleren. Dit aspect is naast opleiding en ondersteuning het meest essentiële. De zorg voor de beambte dient met andere woorden een voorname plaats in te nemen. Er kan pas sprake zijn van een goede preventie en steun aan gedetineerden als er oog is voor het eigen **psychische welzijn**.

Aansluitend op het mobiliseren van het personeel inzake suïcidepreventie, lijkt de **inzet** van gedetineerden als **Prison Carers** een niet te missen piste. Ze zouden de continuïteit en effectiviteit van suïcidepreventie kunnen bevorderen. Dit heeft bovendien een drieledig profijt: ten eerste bieden ze een andere en complementaire steun aan suïcidale gedetineerden gelet op hun 'ervaringsdeskundigheid'; ten tweede zorgen ze voor een mindere druk op de schouders van het personeel en wordt de continuïteit verzekerd en ten derde hebben zij zelf een zinvolle dagbesteding met vergoeding.

Als laatste spreekt het voor zich dat we de **stap naar kleinschaligheid** nog eens extra willen accentueren en aanbevelen. Het hoeft geen betoog dat hoe kleinschaliger hoe gedistingeerder, gedifferentieerder en hoe persoonlijker er kan gewerkt worden, uiteraard mits het gebruik van een opendeur-regime.

Deze leidraad is zeker geen eindpunt, maar een basiswerk voor verder research.

HOOFDSTUK 13: EINDNOOT

Tijdens de laatste fase van dit onderzoek werden we opgeschrikt door het plotse overlijden van een collega. Totaal onverwacht stapte ze uit leven. Het zou me dan ook een voorrecht zijn mocht ik dit werk ten dele aan haar opdragen.

Lieve, het gaat je goed!



Vrije Universiteit Brussel

DEEL 6: REFERENTIES EN BIJLAGEN

REFERENTIES

- Andover, M.S., Crossman H.T. & Donovan P.J. (2011). Neuropsychological Functioning in Prisoners with and Without Self-Injurious Behaviors: Implications for the Criminal Justice System. *Criminal Justice and Behavior*, 38 (11), 1103-1114.
- Arnold, H. (2005). The effects of prison work. In A. Lieblich & S. Maruna (Eds.), *The Effects of Imprisonment* (pp. 391-420). Cullompton: Willan Publishing.
- Arnold, H. (2008). The experience of prison officer training. In J. Bennett, B. Crewe & Wahidin (Eds.), *Understanding Prison Staff* (pp. 399-418). Cullompton: Willan Publishing.
- Baarda, D.B., de Goede, M.P.M., Teunissen, J. (2009). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Bakas, A. (1994). *Koffie verkeerd: intercultureel management in de praktijk*. Lelystad: stichting IVIO.
- Basiswet betreffende het gevangeniswezen en de rechtspositie van de gedetineerden (2005).
http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2005011239
- Bennet, J., & Wahidin, A. (2008). Industrial relations in prison. In J. Bennett, B. Crewe & A. Wahidin (Eds.), *Understanding Prison Staff* (pp. 117-133). Cullompton: Willan Publishing.
- Berg, BL. (2004). *Qualitative research methods for the social sciences*. Boston: Pearson Education.
- Beyens, K. & Boone, M. (2013). 'Zeg maar Henk tegen de chef'. *Ervaringen met het Belgische detentieregime in de PI Tilburg*. Boom Lemma uitgeverij: Den Haag.
- Beyens, K. & Tournel, H. (2010). Mijnwerkers of ontdekkingsreizigers? Het kwalitatieve interview. In T. Decorte & D. Zaitch (Eds.), *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie* (pp. 199-323). Leuven: Acco.
- Beyens, K., Dirkzwager, A. & Korf, D. (2014). Detentie en gevolgen van detentie. *Onderzoek in Nederland en België. Tijdschrift voor Criminologie*, 2014 (56), 2, 1-30.
- Blaauw, E & Kerkhof, A.J.F.M. (1999). *Suicide in detentie*. De Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Amsterdam: Boom.
- Bottoms, A.E. & Wiles, P. (2002). Environmental criminology. In: M. Maguire, R. Morgan, R. Reiner (eds). *The Oxford handbook of criminology* (3rd edn). Oxford: Oxford University Press, 620-656.
- Buddywerking Vlaanderen. (2012). De Buddy als brug naar de gewone wereld. *Psychiatrie en Verpleging*, 2012(5), 219-222.
- Bukstel, L. H., & Killmann, P. R. (1980) Psychological effects of imprisonment on confined individuals. *Psychological Bulletin*, 88, 469-493. DOI: 10.1037/0033-2909.88.2.469.
- Centrum ter Preventie van Zelfdoding (CPZ) (2008). *FAQ*.
<http://www.zelfmoordpreventie.be/algemeen/faq.php>

- Chauvenet, A. (1996). L'échange et la prison. In C. Faugeron, A. Chauvenet & P. Combessie (Eds.), *Approches de la prison* (pp. 45-70). Bruxelles: De Boeck.
- Chauvenet, A., Orlic, B., Benguigui, G. (1994). *Le personnel de surveillance des prisons* (pp.39-61).
- Cinosi, E., Martinotti, G, De Risio, L. & Di Giannantonio, M. (2013). Suicide in Prisoners: An Italian Contribution. *The Open Criminology Journal*, 6, 18-29.
- Claus, H., Beyens, K., De Meyer, R., Gryson, M., & Naessens, L. (Eds.). (2013). *Huizen. Naar een duurzame penitentiare aanpak*. Brussel: ASP.
- Coyle, A. (2005). *Understanding Prisons: Key issues in policy and practice*. Open University Press.
- Coyle, A. (2008). Change management I prisons. In J. Bennett, B. Crewe & A. Wahidin (Eds.), *Understanding Prison Staff* (pp. 231-246). Cullompton: Willan Publishing.
- Crawley, E.M. (2004). Emotion and performance: Prison officers and the presentation of self in prisons. *Punishment & society*, 6 (4), 411-427.
- Crawley, E. M., & Crawley, P. (2008). Understanding prison officers: culture, cohesion and conflicts. In J. Bennett, B. Crewe & A. Wahidin (Eds.), *Understanding Prison Staff* (pp. 134-152). Cullompton: Willan Publishing.
- Crewe, B. (2011). Depth, weight, tightness: Revisiting the pains of imprisonment. *Punishment & Society*, 13(509), 509-529.
- Crewe, B., Liebling, A. & Hulley, S. (2011). Staff culture, use of authority and prisoner quality of life in public and private sector prisons. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 44 (1), 94-115.
- CPT/Inf/E (2002) 1 - Rev. 2013, p. 39
<http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cpt.coe.int%2Fen%2Fdocuments%2Feng-standards.pdf&ei=6qmWVlb6M8eAU8jdg9AH&usg=AFQjCNEvBge8--D-8tuG12IIKINJerEdw>
- Cutcliffe JR, Barker P. (2002). Considering the care of the suicidal client and the case for 'engagement and inspiring hope' or 'observations'. *J Psychiatr Ment Health Nurs*, (5), 611-621.
- Decorte, T. (2010). Kwalitatieve data-analyse in het criminologisch onderzoek. In T. Decorte & D. Zaitch (Eds.), *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie* (pp. 441-471). Leuven: Acco.
- Delisi, M. & Hochstetler, A. (2005). Importation, deprivation and varieties of serving time: An integrated-lifestyle exposure model of prison offending. *Journal of criminal justice*, 33, 257-266.
- Delnooz, P. (1996). *Onderzoekspraktijken*. Amsterdam: Boom.
- Dewaele, L., (1999). De penitentiair beampte, een sleutelfiguur. *Panopticon*, 1, 115-118.
- Durkheim, E., (1951). *Suicides: A Study in Sociology*. Translated by J. A. Spaulding and G. Simpson. New York: The Free Press.
- De Deken, L., Van Rossem, E., Pas, L., & Van Nuland, M. (2010). Preventie van suïcide: Hoe het suïciderisico detecteren en taxeren?. *Huisarts Nu*, 39(3), 121-124.
- DG EPI, jaarverslag, 2012, Brussel, FOD Justitie, 2013,117

DG EPI, jaarverslag, 2013, Brussel, FOD Justitie, 2014, 83

DG EPI, jaarverslag, 2014, Brussel, FOD Justitie, 2015, 63

Duthe, G., Hazard, A., Kensey, A. & Pan Ke Shon, J.L. (2009). Suicide en prison: la France compare à ses voisins européens. *Population & sociétés*, 462, 1-4.

Du Jardin, J. (2004). "Schuldig verzuim". In A. Vanderplas, P. Arnou en S. Van Overbeke (eds.), *Strafrecht en strafvordering. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*. Antwerpen: Kluwer, afl. 45, 237-240.

Dye, M.H. (2010). Deprivation, importation, and prison suicide: Combined effects of institutional conditions and inmate composition. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 796-806.

Fazel, S. & Baillargeon, J. (2011). The health of prisoners. *The Lancet*, 377, 956-965. <http://www.sciencedirect.com.ezproxy.vub.ac.be:2048/science/article/pii/S0140673610610>.

Fazel, S., Cartwright, J., Norman-Not, A. & Hawton, K. (2008). *Suicide in Prisoners: a Review of Risk Factors*. Department of Psychiatry and the Centre for Suicide Research, University of Oxford, 1-11.

Fazel, S., Grann, M., Kling, B. & Hawton, K. (2010). Prison suicide in 12 countries: an ecological study of 861 suicides during 2003–2007. *Social Psychiatry Psychiatric Epidemiology*.

Felthous, A.R. (2011). Suicide behind bars: Trends, inconsistencies, and practical implications. *Journal of Forensic Sciences*, 56(6), 1541-1555.

Fruehwald, S., Matschnig, T., Koenig, F., Bauer, P. & Frottier, P. (2004). Suicide in custody: Case-control study. *The British Journal of Psychiatry*, 185, 494-498. <http://bjp.rcpsych.org/content/185/6/494.full>.

Gibbs, J. (1982). The first cut is the deepest: Psychological breakdown and survival in the detention setting. *The pains of imprisonment*, 97-114.

Gryson, M. (2013). Reacties van gedetineerden op 'de huizen'. In Claus, H., Beyens, K., De Meyer, R., Gryson, M., & Naessens, L. (Eds.). (2013). *Huizen. Naar een duurzame penitentiaire aanpak*. Brussel: ASP, 83-87.

Gupta, A. & Girdhar, N.K. (2012). Risk Factors of Suicide in Prisoners. *Delhi Psychiatry Journal*, 15 (1), 45-49.

Harvey, J. (2005), 'Crossing the boundary: the transition of young adults into prison', In Liebling, A. & Maruna, S. (red.), *The effects of imprisonment*. Cullompton: Willan Publishing, 232-254.

Hayes, L. (1995). Prison suicide: an overview and guide to prevention. *The prison journal*, 75, 431-456.

Hoifodt, T.S. & Talseth, A.G. (2006). Dealing with suicidal patients – a challenging task: a qualitative study of young physician's experiences. *BMC Medical Education*, 6(44), 1-8.

Huey, M.P. & McNulty, T.L. (2005). Institutional conditions and prison suicide: conditional

Janssens, P. (2002). Het mysterie van d kleine pan en de grote worst. *Fatik: Tijdschrift voor Strafbeleid en Gevangeniswezen*, 2002,73 (maart 2002), (4), 1.

- Jones, R.S. & Schmid T.L. (2000). *Doing time: prison experience and identity among first-time inmates*. Contemporary ethnographic studies: 9, Stamford (Conn.), Jai, 2000, 216p.
- Klofas, J.M. (1986). Discretion among Correctional Officers: The influence of Urbanization, Age and Race. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 30(2), 111-124.
- Koppenjan, J. & Klijn, E.H. (2004). *Managing uncertainties in networks*. London, Routledge.
- Lancaster, D. (2001). Suicide and self-harm among women and girls in HMP Holloway. *Prison Service Journal*, 138, 19-21.
- Liebling, A. (1997). *Deaths of offenders: the hidden side of justice: proceedings of a conference held at Brunel University*. Uxbridge, England: Waterside Press.
- Liebling, A. (1999). Prison Suicide and Prisoners coping. *Crime and justice*, 26, 283-359.
- Liebling, A. (2001). Suicides in Prison: Ten years On. *Prison Service Journal*, 6, 35-41.
- Liebling, A. & Maruna, S. (2003). *The prison Officer*. London:Willian Publishing
- Liebling, A. (2011). Moral performance inhuman and degrading treatment and prison pain. *Punishment & Society*, 13(5), 530-550.
- Liebling, A. (2015). MSt and roundtable.
- Liebling, A. & Arnold, H. (2004). *Prisons and their Moral Performance: A study of Values, Quality, and Prison Life*. Oxford: Oxforms University Press.
- Liebling, A., Durie, L., Stiles, A. & Tait, S. (2006). Revisiting prison suicide: the role of fairness and distress. In Liebling, A. & Maruna, S. (red.), *The effects of imprisonment*. Cullompton: Willan Publishing, 209-231.
- Ludlow, A., Schmidt, B. Akoensi, T., Liebling, A. Giacomantonio, C. & Sutherland, A. (2015). *'Self-inflicted Deaths in NOMS': Custody amongst 18-24 Year Olds: Staff Experience, Knowledge and Views*, study commissioned by Harris Review.
- Maes, E. (2008). Van gevangenisstraf naar vrijheidsstraf. Onderzoek naar de ontwikkeling van en de samenhang tussen penitentiaire regelgeving (inzake het regime van gedetineerden) en penologische visies of andere normeringsrationaliteiten.
- Marzano, L., Hawton, K, Rivlin, A. & Fazel, S. (2011). Psychosocial influences on prisoner suicide: A case-control study of near-lethal self-harm in women prisoners. *Social Science & Medicine*, 72, 874-883.
- MacDonald, M.& Fallon, P. (2008). Health professionals in prisons. In J. Bennett, B. Crewe & A. Wahidin (Eds.), *Understanding Prison Staff* (pp. 349-366). Cullompton: Willan Publishing.
- Maso, I. & Smaling, A (1998). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Amsterdam: uitgeverij Boom.
- Mchugh, M. & Towl, G. (1994). Organizational reactions and reflections on suicide and self-injury. *The British Psychological Society*, 28.
- McLean, C., & Liebling, A. (2008). Prison staff in the public and private sector. In J. Bennett, B. Crewe & A. Wahidin (Eds.), *Understanding Prison Staff* (pp. 92-114). Cullompton: Willan Publishing.
- Meldpunt zelfmoordpreventie.(2012).Draaiboek meldpunt suïcidepreventie. 18.

- Ministry of Justice (2014). *Safety in Custody Statistics England and Wales: Deaths in Custody to September 2014*, London: Ministry of Justice
- Mortelmans, D. (2007). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Leuven: Acco.
- Naessens, L. (2013). Personeel. In Claus, H., Beyens, K., De Meyer, R., Gryson, M., & Naessens, L. (Eds.). (2013). *Huizen. Naar een duurzame penitentiaire aanpak*. Brussel: ASP, 69-75.
- OCP, (2013). *Suïcidepreventie in de gevangenis*. Brussel, FOD Justitie.
- Pannell, J., Howells, K. & Day, A. (2003). Prison Officer's Belief Regarding Self-Harm in Prisoners: An Empirical Investigation. *International Journal of Forensic Psychology*, 1(1), 103-110.
- Philipsen, H. & Vernooij-Dassen M. (2004). Kwalitatief onderzoek: nuttig, onmisbaar en uitdagend. *Huisarts en Wetenschap*, 47(10):454-461.
- Poirier, A. (2003). Le suicide en prison : statistiques, commentaires, questions. *L'information psychiatrique*, 79(4), 335-346.
- Portzky, G., Audenaert, K., & van Heeringen, K. (2009) Psychosocial and psychiatric factors associated with adolescent suicide: A case-control psychological autopsy study. *Journal of Adolescence*, 32, 849- 862
- Retterstol, N. (1993). *Suicide: a European Perspective*. Cambridge, Cambridge University Press, 273p.
- Reyniers, C. (2014). *Een gevangenisbeleid als architect van werktevredenheid en absentisme*. VUB, 71p.
- Reyniers, C. (2015). *Suicide achter de tralies: een multi-factorieel probleem en een multi-disciplinaire benadering*. VUB, 23p.
- Rivlin, A., Hawton, K., Marzano, L. & Fazel, S. (2013). Psychosocial Characteristics and Social Networks of Suicidal Prisoners: Towards a model of Suicidal Behaviour in Detention. *PLoS ONE*, 8(7), 1-11.
- Robson, C. (2002). *Real world research*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Ross, M.W., Diamond, P., Liebling, A. & Saylor, W. (2007). Measurement of prison social climate: A comparison of an inmate measure in England and the US. *Punishment & Society*. Manuscript 1152. 1-54.
- Schmitz, M. (2001). Intelligent balanceren tussen distantie en betrokkenheid. *Huisarts & Wetenschap*, 12, 555-558.
- Shaw, J., Appleby, L. & Baker, D. (2003). *Safer Prisons: A National Study of Prison Suicides 1999-2000*.
- Shefer, G. & Liebling, A. (2008). Prison privatization: In search of a business-like atmosphere? *Criminology and Criminal Justice*, 8 (3), 261-278.
- Slade, K. & Forrester, A. (2015). Shifting the paradigm of prison suicide prevention through enhanced multi-agency integration and cultural change. *Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 26 (6), 737-758.
- Smilde, M. (2007). Het nieuwe rooster is altijd klote. Een impressie van de werkvloer. *Justitiële Verkenningen*, 33 (4), 2007, 7p.

- Snacken, S. (2005). Form of violence and regimes in prison: report of research in Belgian Prisons. In A. Liebling & S. Maruna (Eds.), *The effects of imprisonment* (pp. 306-339). Cullompton: Willan Publishing.
- Snacken, S. (2014). Voorwoord. In H. Tournel, *De Gevangenisbewaarder. Het professioneel leven in beeld* (pp13-15).Maklu: Antwerpen/Apeldoorn.
- Snow, L. & McHugh, M. (2002). The aftermath of a death in prison custody. In G. Towl, L. Snow & M. McHugh (Eds.), *Suicide in prisons*. Oxford: BPS Blackwell.
- Sparks, R., Bottoms, A., & Hay, W. (1996). *Prisons and the problem of Order*. Oxford: Clarendon Press.
- Sykes, G.M., *The Pains of Imprisonment*. Via: http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.sjsu.edu%2Ffaculty%2Fhart%2FPDF%2520upload%2Fpainsofimprisonment.pdf&ei=C-aTVJbyC9Lbau_cgbgN&usg=AFQjCNH_SpdzSmWZxK0ImADICBwZh0TzLg&bvm=bv.82001339,d.ZWU
- Suto, I. & Arnaut, G.L.Y. (2010). Suicide in Prison: A Qualitative Study. *The Prison Journal*, 90, 288-312.
- Schwartz-Lifshitz, M., Zalsman, G, Giner, L. & Oquendo, M.A. (2012). Can We Really Prevent Suicide? *Curr Psychiatry Rep.*, 14(6): 624-633.
- Talseth, A.G., Lindseth, A., Jacobsson, L., Norberg, A. (1997). Nurses' narrations about suicidal psychiatric in-patients. *Nordic Journal of Psychiatric*, 51, 359-364.
- Thoonen, E. & Duijst, W. (2014). Zorg ter voorkoming van overlijden in detentie. *Nederlands Juristenblad*, 90(18), 1240-1248.
- Tournel, H. (2015). *De gevangenisbewaarder. Het professioneel leven in beeld*. Panopticon libri, 7.
- Van De Voorde, R. & Bas, R. (2011). Gevangenismanagement voor dummies. *Panopticon*, 4, 42-47.
- Vandeurzen, J. (2012/2013). *Nota van de Vlaamse Regering. Gezondheidsdoelstelling 'Preventie van zelfdoding' en Vlaams Actieplan 2012-2020*. Stuk 1814 (1).
- Van Den Wyngaert, C. (2009). *Strafrecht en strafprocesrecht: in hoofdlijnen*. Antwerpen: Maklu.
- Van Der Borght, T. (2011). Zelfmoord in de gevangenis: op zoek naar een verklaring. *Fatik*, 92, 19.
- Van Der Steeg, M. (2004). Politietucht recht: een studie naar de juridische aspecten en de praktijk. Mechelen, Kluwer, 550p.
- Van Hemert, A.M., Kerkhof, A.J.F.M., De Keijser, J., Verwey, B., Van Boven, C., Hummelen, J.W., De Groot M.H, Lucassen, P., Meerdinkveldboom, J., Steendam, M., Stringer B., Verlinde A.A. & Van de Glind G. (2012). Multidisciplinaire richtlijn diagnostiek en behandeling van suïcidaal gedrag. *Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (NVvP), Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN)*. Utrecht: De Tijdstroom.
- Van Laake, H. & Van Den Ameele, R. (2012). Reflecties inzake suïcidepreventie in een detentiecontext. *Panopticon*, 33 (6), 582-586.

Van Oenen, F.J., Bernardt, C., & Van der Post, L. (2007). *Praktijkboek crisisinterventie*. Utrecht: De Tijdstroom.

Vlaams Actieplan Suïcidepreventie (2012 – 2020)

Wichmann, C., Serin, R. & Motiuk, L. (2000). *La prévision des tentatives de suicide chez les délinquants dans les pénitenciers fédéraux*. Direction de la recherche Service correctionnel du Canada.

World Health Organization. (1999). *Figures and facts about suicide*. Geneva.

World Health Organization. (2007). *Preventing Suicide in Jail and Prisons*. Geneva.

Wortley, R. (2002) *Situational Prison Control: Crime Prevention in Correctional Institutions*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wright, L., Borrill, J., Teers, R. & Cassidy, T. (2006). The mental health consequences of dealing with self-inflicted death in custody. *Counselling Psychology Quarterly*, June 2006; 19(2): 165–180.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of applied psychology*, 65, 96-102.

The Government Response to the Harris Review, 2015. Via <https://www.gov.uk/government/news/government-response-to-the-harris-review>

<http://www.vad.be/alcohol-en-andere-drugs/onderzoek/dossiers/middelengebruik-en-suicide.aspx>

www.justice.gov.uk

www.zelfmoord1813.be

www.metanoia.org/suicide

www.leif.be

www.vad.be

www.vlaamsparlement.be

www.gezondheid.be

www.home.zonnet.nl

www.vlesp.be

www.korrelatie.nl

EVRM

Burgerlijk wetboek

Strafwetboek



Uitnodiging onderzoek

Geachte,

In het kader van mijn masterproef in de Criminologische Wetenschappen, maak ik een vergelijkende studie – België versus Verenigd Koninkrijk – betreffende suïcidepreventie in de gevangenis en de rol van het geüniformeerd penitentiair personeel. Om een beeld te kunnen vormen van de verschillen tussen beide landen qua beleid en de inzet van het personeel, heb ik geopteerd om enkele cruciale schakels binnen dit geheel te interviewen. Enerzijds vanuit mijn eigen ervaring uit het werkveld (ben dd. Pa in de gevangenis van Mechelen), anderzijds vanuit de dataverzameling uit het Verenigd Koninkrijk zou ik de rol van de beambte binnen deze thematiek willen bespreken. Graag had ik dan ook, gezien uw functie, uw medewerking aan het onderzoek willen vragen.

Gedurende de interviews zullen volgende onderzoeksvragen behandeld worden:

- In welke mate kunnen penitentiair beambten bijdragen tot een efficiënte suïcidepreventie?

- *Welke elementen pleiten voor?*
- *Welke elementen bemoeilijken dit? Visie gevangeniswezen? Opleiding? Professionele cultuur? Attitude en behaviour?*

- En mogelijks: Dienen we de opleiding en de heersende cultuur te veranderen om zo tot een betere preventie te komen?

Het interview zal hoe dan ook ten allen tijd met grote zorg behandeld worden. Alle informatie die u verstrekt zal vanzelfsprekend anoniem, strikt vertrouwelijk en alleen voor wetenschappelijke doeleinden worden gebruikt. Indien u het goedkeurt, zal het interview worden opgenomen, enkel in functie van het rapport. Indien gewenst, kunnen de resultaten van het onderzoek na afloop ter beschikking gesteld worden.

Als u in de mogelijkheid bent een ogenblikje van uw tijd vrij te maken zal ik u tegen het einde van deze week opnieuw contacteren om een eventuele datum af te spreken. Mocht u verder nog relevante medewerkers kunnen aanbevelen, aarzel dan zeker niet om me dit door te geven.

Hartelijk dank voor uw medewerking aan dit onderzoek en hopelijk tot gauw!

Met vriendelijke groeten,

Cindy Reyniers

Werkstudente Master Criminologische wetenschappen - Vrije Universiteit Brussel



Informed Consent

Ik,....., geef hierbij WEL/GEEN toestemming aan Cindy Reyniers (Vrije Universiteit Brussel) om mij te interviewen en mijn antwoorden te gebruiken in het kader van haar onderzoek inzake suïcidepreventie tijdens detentie. Ik begrijp dat dit onderzoek wordt uitgevoerd in functie van haar masterproef en begrijp dat ik hiermee geen aanspraak meer kan maken op de inhoud van het materiaal.

Ik begrijp dat de onderzoekster mijn anonimiteit zal waarborgen als onderdeel van dit interview en geef hierbij WEL/GEEN toestemming om het gesprek op te nemen.

Bovendien zou ik WEL/NIET graag de resultaten van het onderzoek (schriftelijk) willen ontvangen.

Handtekening

Datum

Interviewschema

Introductie interview:

- Interviewer stelt zich voor
- Al bedanken voor de medewerking aan het onderzoek
- Vraag naar mogelijkheid tot opname interview
- Toelichting over het interview: doel – ethische aspecten – verloop – geschatte tijdsduur interview

De Topiclijst:

Algemeen:

Voornaam:

Nummer interview:

Leeftijd:

Interviewtaal:

Functie:

Ondersteuning:

- Voorziene opleiding
 - Basisopleiding
 - Suicidepreventie
- Lokale ondersteuning – interne trainers
- Draaiboek?
- Opvang personeel?
 - Opvangteam
 - Debriefing
 - Collegialiteit / interne cohesie

Kennismaking

suicidepreventie:

- Hoeveelheid suïcides (perceptie)?
- Hoe worden deze overlijdens geregistreerd?
- Ervaringen? Emoties?
- Werking in geval van suïcide
- Kennis van beleid?
 - Algemeen / richtlijnen vanuit regionale directie
 - Lokaal
 - Hoe staat u tav suïcidepreventie?

Op werkvloer:

- Wie komt meeste suïcides tegen?
- Rol van de beambte (mbt suïcidepreventie) op de werkvloer?
- Verwachtingen (van systeem) tav beambte inzake suïcidaliteit?
- Kan beambte als dusdanig ingezet worden?
 - Dynamische vs statische veiligheid
 - Gatekeeper
 - Personal officers
- Pba's meer betrekken of net niet?
- Maatregelen bij vaststellen van suïcidaliteit?
 - Humaniteit vs maatregelen
 - Hoe ver kan je gaan?
 - Kan u iemand in veiligheidsceelpaatsen zonder nog meer te isoleren?
- Aanpak als beambte (hoe zou dit moeten)?
- Solidariteit collega's, hiërarchische meerderen, directie?
 - Gevangencultuur
 - Attitude en behaviour van beambten / directie
 - Betrokken of afstandelijk omgaan met gedetineerden. Waar ligt de grens?
 - Ruimte voor emoties
 - Beïnvloeden deze emoties het werk en het omgaan met suïcidaliteit nu?
- Verantwoordelijkheid tav pba's?
 - Druk op schouders – constante dreiging van suïcidaliteit

- Is er opvang voorzien voor personeelsleden die het moeilijk hebben?
- Suicide is een detentieprobleem. Krijgt het de aandacht dat het verdient?
- Voordelen / positieve elementen die kunnen leiden tot goed beleid
- Nadelen / negatieve elementen waardoor het uitwerken van een beleid bemoeilijkt wordt

Functioneren binnen en buiten gevangenis

- Erkenning van de impact emoties
- Zou daar in de opleiding niet meer aandacht aan geschonken moeten worden?
- Erkenning detentieschade voor beamtbe
- Wordt het emotionele en de impact van detentie op pba's soms niet uit het oog verloren?

Tevredenheid:

- Toereikende opleiding
- Toereikend lokaal beleid
- Voldoende ondersteuning
- Voldoende opvang

Toekomst:

- Sterktes
 - Zo ja, de welke?
- Tekorten
 - Zo ja, de welke?

Vergelijking met UK:

- Voorstelling Safer Custody team
 - Structuur en samenstelling
 - Verschillende groepen
 - Screening en bekendmaking
 - Opleiding en ondersteuning
 - Personal officers
- Ziet u hier een toekomst in ?
- Kan u zaken meenemen ?

Noodzaak aan verandering?

- Zo Ja, de welke?

- Kleinschaligheid een oplossing?

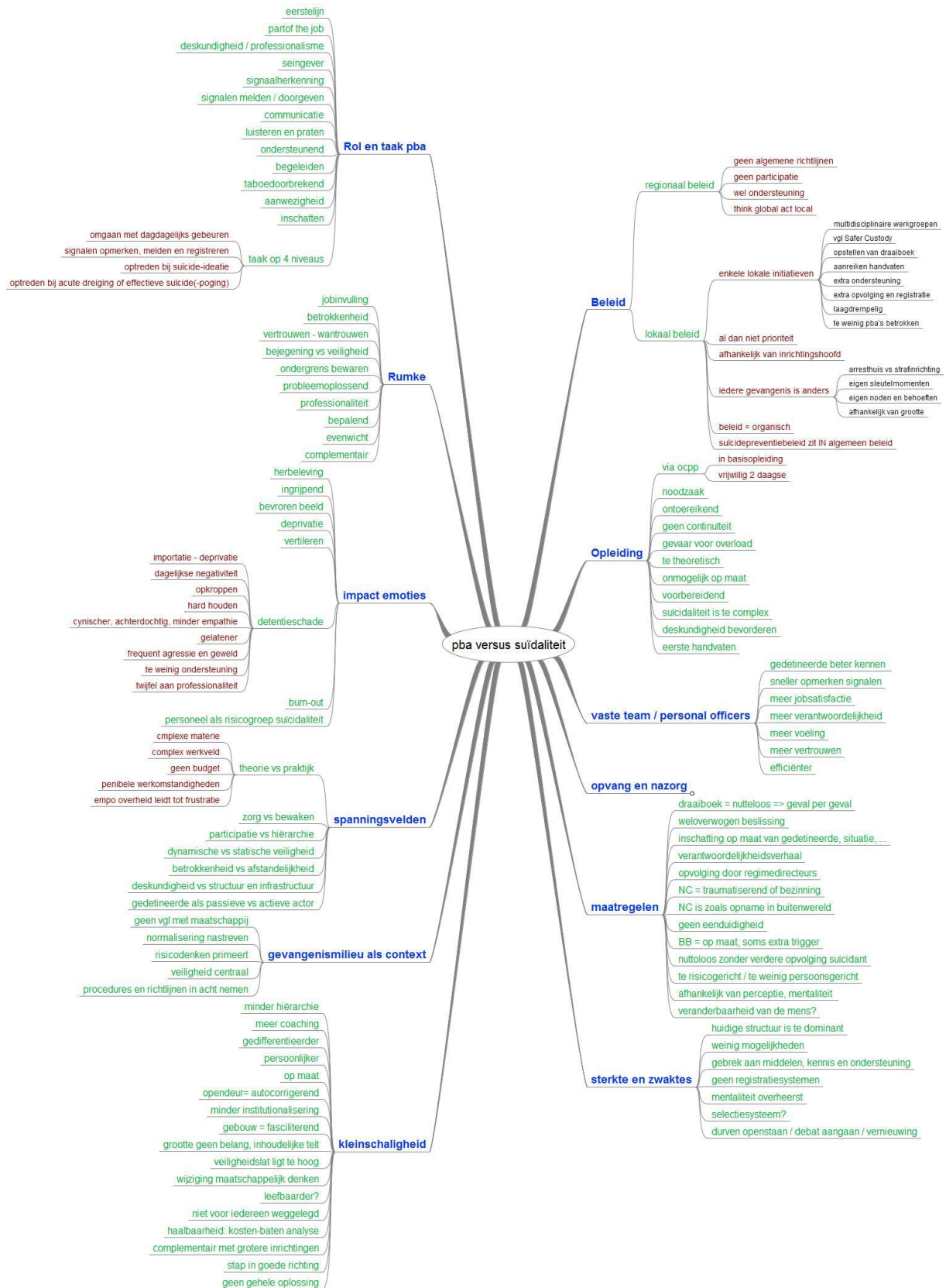
Toevoeging:

- Zou u zelf nog iets willen toevoegen?

De afsluiting:

De respondent bedanken voor de medewerking.

BIJLAGE 4: CODEBOOM



pba versus suïdaliteit

1. Rol en taak pba

eerstelij

part of the job

deskundigheid / professionalisme

seingever

signaalherkenning

signalen melden / doorgeven

communicatie

luisteren en praten

ondersteunend

begeleiden

taboedoorbrekend

aanwezigheid

inschatten

taak op 4 niveaus

- omgaan met dagdagelijks gebeuren
- signalen opmerken, melden en registreren
- optreden bij suïcide-ideatie
- optreden bij acute dreiging of effectieve suïcide(-poging)

2. Rumke

jobinvulling

betrokkenheid

vertrouwen - wantrouwen

bejegening vs veiligheid

ondergrens bewaren

probleemoplossend

professionaliteit

bepalend

evenwicht

complementair

3. Impact emoties

herbeleving

ingrijpend

bevroren beeld

deprivatie

vertileren

detentieschade

- importatie – deprivatie
- dagelijkse negativiteit
- opkroppen
- hard houden
- cynischer, achterdochtig, minder empathie
- gelatener
- frequent agressie en geweld
- te weinig ondersteuning
- twijfel aan professionaliteit

burn-out

personeel als risicogroep suïcidaliteit

4. Spanningsvelden

theorie vs praktijk

- complexe materie
- complex werkveld
- geen budget
- penibele werkomstandigheden
- tempo overheid leidt tot frustratie

zorg vs bewaken

participatie vs hiërarchie

dynamische vs statische veiligheid
betrokkenheid vs afstandelijkheid
deskundigheid vs structuur en infrastructuur
gedetineerde als passieve vs actieve actor
gevangenismilieu als context
geen vgl met maatschappij
normalisering nastreven
risicodenken primeert
veiligheid centraal
procedures en richtlijnen in acht nemen

5. Kleinschaligheid

minder hiërarchie
meer coaching
gedifferentieerder
persoonlijker
op maat
opendeur= autocorrigerend
minder institutionalisering
gebouw = fasciliterend
grootte geen belang, inhoudelijke telt
veiligheidslat ligt te hoog
wijziging maatschappelijk denken
leefbaarder?
niet voor iedereen weggelegd
haalbaarheid: kosten-baten analyse
complementair met grotere inrichtingen

stap in goede richting

geen gehele oplossing

6. Beleid

regionaal beleid

- geen algemene richtlijnen
- geen participatie
- wel ondersteuning
- think global act local

lokaal beleid

- enkele lokale initiatieven
 - multidisciplinaire werkgroepen
 - vgl Safer Custody
 - opstellen van draaiboek
 - aanreiken handvaten
 - extra ondersteuning
 - extra opvolging en registratie
 - laagdrempelig
 - te weinig pba's betrokken
- al dan niet prioriteit
- afhankelijk van inrichtingshoofd
- iedere gevangenis is anders
 - arresthuis vs strafinrichting
 - eigen sleutelmomenten
 - eigen noden en behoeften
 - afhankelijk van grootte
- beleid = organisch
- suïcidepreventiebeleid zit IN algemeen beleid

7. Opleiding

via ocpp

- in basisopleiding
- vrijwillig 2 daagse

noodzaak

ontoereikend

geen continuïteit

gevaar voor overload

te theoretisch

onmogelijk op maat

voorbereidend

is te complex

deskundigheid bevorderen
eerste handvaten
suïcidaliteit

8. Vaste team / personal officers

gedetineerde beter kennen

sneller opmerken signalen

meer jobsatisfactie

meer verantwoordelijkheid

meer voeling

meer vertrouwen

efficiënter

9. Opvang en nazorg

delicaat

heel persoonlijk

belangrijker dan opleiding

Safer Custody

4 opvangmogelijkheden

- bij collega's
 - collegialiteit
 - samenhangend
 - samenhangend
 - sterk groepsgevoel
- opvangteam
 - eerste gesprek ok
 - later aanbod ok
 - op langere termijn?
- vertrouwenspersoon
- psycho-sociale cel (preventieadviseur)
 - minder gekend
 - hoge drempel

10. Maatregelen

draaiboek = nutteloos => geval per geval

weloverwogen beslissing

inschatting op maat van gedetineerde, situatie, ...

verantwoordelijkheidsverhaal

opvolging door regimedirecteurs

NC = traumatiserend of bezinning

NC is zoals opname in buitenwereld

geen eenduidigheid

BB = op maat, soms extra trigger

nutteloos zonder verdere opvolging suïcidant

te risicogericht / te weinig persoonsgericht

afhankelijk van perceptie, mentaliteit

veranderbaarheid van de mens?

11. Sterkte en zwaktes

huidige structuur is te dominant

weinig mogelijkheden

gebrek aan middelen, kennis en ondersteuning

geen registratiesystemen

mentaliteit overheerst

selectiesysteem?

durven openstaan / debat aangaan / vernieuwing