

# Vrijwillig in een andere wereld

*Een kwalitatief onderzoek naar het referentiekader van vrijwilligers binnen een detentiecontext.*

## Kwalitatief Criminologisch onderzoek (groep 6.2)

Hoeijmans Femke	0576979
Mares Bauke	0579443
Pauwels Silke	0576856
Van Camp Jill	0576622
Verkammen Anouk	0575196

2020-2021

Aantal woorden: 11592

Professor: Marcus Leys

Assistenten: Yana Demeyere & Pia Struyf

# Inhoud

1 Probleemstelling .....	4
Voorgaand onderzoeken onderzoeksvraag .....	5
Keuze voor het onderzoek .....	6
Relevantie .....	7
Onderzoeksopzet.....	7
Kwalitatieve grondvormen .....	8
Kwalitatieve steekproefmethode .....	8
Onderzoekspopulatie en steekproefkaders .....	8
Toegang tot werkveld .....	9
Kwaliteitscriteria .....	9
Ethische reflecties .....	10
2 State of theart .....	11
Het profiel van de vrijwilliger .....	11
Het profiel van de gedetineerden.....	12
Waarden als moreel kompas? .....	12
Waarden van de vrijwilliger .....	12
Waarden van de gedetineerden.....	13
Waardenconflict tussen de vrijwilliger en de gedetineerde .....	15
Rol van organisatie .....	15
Motiverend klimaat .....	15
Preventie .....	16
Flexivol .....	17
3 Methodologisch luik.....	18
Gegevens verwerken.....	19
4 Resultaten en discussie.....	21
De weg van de vrijwilliger .....	21
Motieven.....	21
Profiel .....	21
Het gevangenisstelsel als blokkade .....	22
Kritiek gevangenisstelsel .....	22
Rol penitentiair beambten .....	22
Het waarderen van waarden.....	23
Gelijkenissen in waarden .....	23
Verschil in waarden .....	24
Nastreven van waarden .....	25
De bouwstenen van menselijke interactie .....	26
Vertrouwen en afspraken .....	26
Band opbouwen .....	26

Kennismaking.....	27
De Rode Antraciet centraal.....	27
Nood aan een contactpersoon .....	27
Verbinding .....	28
Professionaliteit.....	28
Waardering.....	28
Conflicthantering .....	28
Reflectie .....	29
5 Conclusie .....	30
Waarden.....	30
Interactie .....	31
Profiel vrijwilligers.....	32
Aanbevelingen .....	32
<i>Transparante visie</i> .....	32
<i>Erkenning</i> .....	33
<i>Nabijheid</i> .....	33
<i>Voltijds aanspreekpunt</i> .....	33
<i>Feedback en reflectie</i> .....	33
<i>Afstemming afspraken</i> .....	34
<i>Conflicthantering</i> .....	34
<i>Talentgericht werken</i> .....	34
<i>Buffer</i> .....	34
<i>Vrijwilligers neutraal</i> .....	35
<i>Onderling contact</i> .....	35
6 Bibliografie .....	36
7 Bijlagen .....	40
Codeboom .....	40
Takenverdeling .....	42

# 1 Probleemstelling

In het kader van het vak kwalitatief criminologisch onderzoek kregen we de opdracht om een kwalitatief onderzoek uit te voeren. De doelgroep werd voor ons gekozen, namelijk vrijwilligers van De Rode Antraciet. Deze vzw werkt aan een maximale interactie tussen gedetineerden en de buitenwereld. Vanuit die drijfveer brengt De Rode Antraciet een groepsaanbod van sport en cultuur in de gevangenissen van Vlaanderen en Brussel. Gedetineerden krijgen hierdoor als mens de ruimte voor engagement, zelfontplooiing en sociale verbinding (De Rode Antraciet, 2018, z.p.).

Oorspronkelijk lag de nadruk in ons onderzoek op de vrijwilligers van De Rode Antraciet, maar na een bijeenkomst met onze contactpersoon, een projectcoördinator van De Rode Antraciet, werd besloten om onze doelgroep breder te bekijken. Onze focus veranderde naar vrijwilligers in detentiecontext. Met vrijwilligers bedoelen wij, een individu die geen geld verdient met het vervullen van de taken en die zich niet verplicht voelt. Vrijwilliger worden, kan vanaf 15 jaar en nadat de eerste twee studie jaren in het middelbaar onderwijs zijn vervolledigd. Op vrijwilligerswerk staat geen maximumleeftijd, wat maakt dat een organisatie beschikt over de vrijheid om hier zelf beslissingen in te nemen (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw, 2020, z.p.; De Rode Antraciet, 2018, z.p.).

Tijdens de eerste brainstormsessies in functie van dit onderzoek, vroegen we ons een paar zaken af: “Wie doet aan vrijwilligerswerk en waarom?”, “Hoe ervaren vrijwilligers het werken met gedetineerden?” en “Wat zijn moeilijkheden en hoe gaan ze om met conflicten?”. Bijna onmiddellijk kwam de achtergrond van onze professionele bachelors orthopedagogie en sociaal werk naar boven. Tijdens deze opleidingen lag een sterke nadruk op waarden, normen en referentiekaders. Aangezien vrijwilligerswerk in detentie op veel vlakken verschilt van het regulier vrijwilligerswerk, kan dit voor moeilijkheden zorgen. Delinquenten hebben zich schuldig gemaakt aan normovertredend gedrag. Geweld en antisociaal gedrag in het algemeen vallen buiten het referentiekader van de samenleving en vaak ook buiten het referentiekader van de vrijwilligers (Scheltema, 2003, p. 10-15). Het leek ons interessant om een beter zicht te krijgen op de waarden en normen van de vrijwilligers én om na te gaan in welke mate dit eventueel strookt tijdens hun vrijwilligerswerk met gedetineerden. Na enkele afbakeningen en verfijningen gingen we aan de slag met dit thema.

## Voorgaand onderzoeken onderzoeksvraag

Wanneer we kijken naar reeds gebeurde onderzoeken betreffende vrijwilligers, zijn er een aantal aspecten opvallend. Allereerst toon het onderzoek aan dat er sprake is van botsende waarden en normen tussen de vrijwilliger en de vaste beroepskracht. Dit kan zo zijn op vlak van gelijkwaardigheid (van der Klein et Al., 2011, p. 70-71). Ze hebben onder meer een verschillende visie op het bereiken van de doelgroep (van der Klein et Al., 2011, p. 73). Een waarde stuurt het gedrag en geeft aan wat als menselijk ervaren wordt. Daarnaast is een norm een gedragsregel die als vanzelfsprekend wordt gezien binnen bepaalde groepen in de samenleving en dus door iedereen binnen deze groep wordt toegepast (Normen en waarden, 2019, z.p.).

Hoewel de meeste onderzoeken naar vrijwilligerswerk is gericht op de individuele kenmerken en motieven van vrijwilligers (Wilson, 2012, z.p.), zijn er enkele studies betreffende botsende waarden en normen tussen de hulpverlener en de cliënt. Dit bijvoorbeeld op vlak van culturele verschillen, waarbij de hulpverlener ook botst op bepaalde grenzen (Struijs & Brinkman, 1996, p. 14). Op basis van deze informatie hebben wij het vermoeden dat er ook botsende waarden zijn tussen vrijwilligers en gedetineerden. Doch is hier in België weinig onderzoek over te vinden.

In buitenlandse onderzoekbronnen zien we soortgelijke resultaten. Daar is ook weinig onderzoek naar botsende waarden tussen vrijwilligers en gedetineerden. Wel blijkt uit ander onderzoek dat er steeds meer stressen burn-out's voorkomen bij vrijwilligers, wat zich uit in ongepast gedrag naar anderen toe. Dit zou te wijten zijn aan de toenemende professionalisering, die de druk voor de vrijwilliger verhoogd (Buck & Jaffe, 2011, p. 5). We zien dan ook een stijging in de vrijwilligers die een opleiding krijgen (Dhami & Joy, 2007, p. 19). Het blijft opvallend dat ook in buitenlandse studies geen botsende waarden en normen worden benoemd in de samenwerking tussen vrijwilligers en gedetineerden.

Wel is het belang van een referentiekader duidelijk. Het vormt een geheel van waarden, normen, regels en overtuigingen die bepalen hoe het individu de werkelijkheid waarneemt. Verschillende levensdomeinen, voorgaande ervaringen, opvoeding en cultuur hebben een grote invloed. Het referentiekader stuurt het handelen en oordelen van personen (Recht-Opvzw, z.d., z.p.). Omdat individuen en daarmee dus ook vrijwilligers vanuit hun eigen uniek referentiekader de wereld bekijken, baseren ze hun beeld en waardering van anderen hierop. Het referentiekader van gedetineerden en vrijwilligers zullen zowel overlappen als verschillen. Op welke manier ze hiermee omgaan, werd nog niet onderzocht.

## Keuze voor het onderzoek

Als studenten criminologie vragen wij ons af welke verschillen en gelijkenissen zich voordoen in het referentiekader van vrijwilligers tewerkgesteld binnen detentie in België en het referentiekader van de gedetineerden. Ten gevolge hiervan kozen wij ervoor om ons verder toe te spitsen op de onderzoeksvraag: ***“Welke verschillen en gelijkenissen ervaren vrijwilligers binnen een detentiecontext tussen hun eigen referentiekader en dat van de gedetineerden?”***. Met als bijvraag *“Wat kan de organisatie hierin betekenen, indien ze merken dat de waarden en normen van de vrijwilliger botsen met deze van de gedetineerden die ze begeleiden?”*.

Dit thema sluit aan bij de penologische tak van de criminologie omdat er wordt gekeken naar het referentiekader van vrijwilligers binnen een detentiecontext. Daarom is het belangrijk om in dit onderzoek aandacht te vestigen op specifieke context waarin deze vrijwilligers werken. Vrijwilligerswerk in detentie verschilt op veel vlakken met het reguliere vrijwilligerswerk (Gelsthorpe L., Dominey J, 2016, z.p.). Dit leidt ons tot het feit dat er tal van redenen zijn om dit onderzoek te starten.

Een intellectuele reden kunnen we afleiden uit het onderzoek van De Verenigde Verenigingen uit 2017. Hieruit volgt dat vrijwilligerswerk geoptimaliseerd kan worden. Zo blijkt dat het ondersteuningsaanbod, de afstemming onderling en tussen voorzieningen verbeterd kan worden (deverenigdeverenigingen, 2017, z.p.; Mortelmans, 2019, p 86-92). Met ons onderzoek willen we hierop inzetten. We beogen om aanbevelingen op te stellen zodat De Rode Antraciet hun vrijwilligersmanagement kan optimaliseren. Zo hopen we dat De Rode Antraciet beter kan omgaan met de botsende waarden en normen van hun vrijwilligers. Zodat ze hun vrijwilligers de nodige ondersteuning kunnen bieden. Voor dit onderzoek bestaan er ook aspiraties op praktisch vlak. We willen namelijk iets bereiken: de werking van De Rode Antraciet verbeteren. Tevens hebben we aanbevelingen genoteerd op basis van de visietekst omtrent vrijwilligers van deze voorziening.

Met deze informatie kunnen we het belang van ons onderzoek staven. Door het gebrek aan kennis, omkadering en bescherming zullen vrijwilligers soms niet weten hoe ze moeten ingrijpen, men kan stoten op de eigen grenzen. Het referentiekader van een vrijwilliger speelt hierin een belangrijke rol. Het is dus relevant dat dit grondig onderzocht wordt zodat er een expansie is van de kennis. Dit kan een wetenschappelijke bijdrage leveren, omdat er nog zeer weinig geweten is over dit onderwerp (Mortelmans, 2019, p 86-92).

Tot slot kunnen er ook persoonlijke redenen gekoppeld worden aan dit onderzoek. We kregen de keuze uiteen verscheidenheid van onderwerpen. Elke student koos dus vrijwillig om De Rode Antraciet te onderzoeken. Daarnaast beschikt De Rode Antraciet over een persoonlijke reden, zij hadden de keuze om deel te nemen aan het onderzoek of dit af te wijzen (Mortelmans, 2019, p 86-92).

## Relevantie

Deze paper kent voornamelijk een praktische relevantie. We trachten een praktijkvraagstuk op te lossen. De vrijwilligers van De Rode Antraciet zijn hierbij onze onderzoekspopulatie. Aangezien dit over een bestaande problematiek gaat en het toegeschreven is aan een specifieke voorziening kunnen we spreken over een praktijkpubliek. We willen dit thema vormgeven door een emancipatorisch onderzoek uit te voeren. Het thema geeft een sociaal probleem weer (Mortelmans, 2019, p 92-94). Met dit onderzoek hopen we dit sociaal probleem op te helderen. Wanneer een vrijwilliger botst op het persoonlijk referentiekader kan dit allerlei problemen teweegbrengen. Van hulpverleners wordt er steeds een neutraliteit verwacht, dit betekent dat de eigen waarden en normen niet kunnen meespelen. Doch, zullen zelfs geschoolde professionals deze neutraliteit niet altijd kunnen waarborgen, daaruit vloeit de vraag of we dit van (een misschien niet geschoolde) vrijwilliger kunnen verwachten (Struijs & Brinkman, 1996, p. 25; Mortelmans, 2019, p 86-92). We hopen dat dit onderzoek nadien geïntegreerd wordt in de werking van De Rode Antraciet en vrijwilligers deze kennis met zich kunnen meedragen.

## Onderzoeksopzet

Om een antwoord te bieden op onze onderzoeksvraag hebben we gebruik gemaakt van een kwalitatief onderzoek. De focus ligt hierbij op het gebruik van woorden, eerder dan cijfermateriaal. Het was niet onze bedoeling om statistische data te verzamelen, wel om werkelijk contact te maken met de onderzoeksobjecten. We wilden een omvangrijk onderzoek in de diepte uitvoeren en niet in de breedte. Daarbij was de steekproefomvang op voorhand niet gekend, omdat deze afhankelijk is van de gevonden resultaten en afwijkende cases. Deze eigenschap staafde eveneens onze keuze (Staring & van Swaaningen, 2019, p 33-73).

We probeerden een onderdeel van de sociale wereld werkelijk te begrijpen, wat maakt dat een kwantitatief onderzoek naar onze mening te reductionistisch was (Mortelmans, 2019, 191.). Het referentiekader van vrijwilligers en de verhouding met gedetineerden gaat namelijk over de invloed van processen, een belangrijk kenmerk van kwalitatief onderzoek. De percepties van personen staan centraal. Een belangrijk voordeel van deze keuze was de grote mate van flexibiliteit (Hogeschool Utrecht et al., 2006, z.p.).

## Kwalitatieve grondvormen

Als kwalitatieve grondvorm kozen we voor de kwalitatieve survey met semigestructureerde interviews. Hierbij staat de afwisseling tussen dataverzameling en analyse centraal. Door middel van deze onderzoeksmethode hebben we de respondenten afzonderlijk bevroegd (Mortelmans, 2019, 194). Hierbij maakten we gebruik van een vragenprotocol. Dit was een logisch opgebouwde lijst met vragen die aan bod kwamen tijdens het gesprek. Hoewel we dus vooraf gedetailleerd stil hebben gestaan bij de gewenste structuur, was het vanzelfsprekend dat we hiervan afweken. De volgorde van de thema's verschoof tijdens het interview. Op die manier konden we deze aanpassen aan de logica en gedachtegang van de vrijwilligers (Mortelmans, 2019, 198).

We kozen bewust voor deze individuele aanpak om iedereen voldoende ruimte te geven bij het beantwoorden van vragen. Bij semigestructureerde interviews krijgen respondenten de tijd om vrijuit te spreken. Hierdoor komen er in vergelijking met andere kwalitatieve onderzoeksmethoden meer elementen aan bod (Verhulst & Lamberts, 2015, z.p.). Focusgroepen verkozen wij niet, omdat er daarbij voornamelijk extreme meningen naar voren treden. De resultaten van de steekproef zouden te sterk bepaald worden door de groepsdynamiek die geen meerwaarde biedt voor onze onderzoeksvraag. Verder zijn groepsdiscussies minder gepast voor het bespreken van controversiële onderwerpen, zoals het persoonlijke referentiekader. Daarbij is een ervaren gespreksleider voor deze grondvorm vereist, iets wat wij nog niet zijn (van Assema et al., 1992, z.p.).

## Kwalitatieve steekproefmethode

Zelf hebben we geen selectie van mogelijke respondenten gemaakt. Onze steekproefmethode was pragmatisch, doordat deze bij aanvang van het onderzoek door onze contactpersoon werd opgelegd. Hij heeft onze respondenten geselecteerd en wij zijn ermee aan de slag gegaan (Mortelmans, 2019, 118).

## Onderzoekspopulatie en steekproefkaders

Onze populatie zijn vrijwilligers die met gedetineerden aan de slag gaan en bij een bepaalde overkoepelende organisatie aangesloten zijn. Hierbij is het belangrijk om mee te geven dat deze personen hun opdracht vrijwillig doen en niet in kader van professionele hulpverlening. Onze doelstelling was om acht personen afzonderlijk te interviewen in duo's van twee onderzoekers en hebben we behaald. Verder streefden we heterogeniteit na en wilden zowel vrijwilligers binnen het sportaanbod als vrijwilligers binnen het cultuuraanbod onderzoeken. Afhankelijk van binnen welke sectie een vrijwilliger werkzaam is, doen er zich andere situaties voor die botsende waarden en normen kunnen expliceren.

Uiteindelijk hebben we enkel respondenten uit de cultuursector bereikt, omdat de Rode Antraciet voor sport



vooral met externe partners werkt (Mortelmans, 2019, p 111-112).

### Toegang tot werkveld

Om respondenten te verzamelen, spraken we met onze contactpersoon af dat hij de eerste contacten ging leggen met potentiële kandidaten. Het leek ons waardevol om hem deze verantwoordelijkheid te geven. Zelf gaf hij eveneens aan dat het vertrouwen in ons als onderzoekers dan zal groeien, omdat hij reeds wat persoonlijke duiding kan geven. Ook waren er sommige personen voor ons niet toegankelijk, omdat deze reeds gestopt zijn met vrijwilligerswerk bij De Rode Antraciet. Echter vonden we het informatief om ook met deze mensen te spreken. Om deze toch te kunnen bereiken, hebben we beroep gedaan op onze contactpersoon en deze als gatekeeper ingeschakeld. Nadat onze contactpersoon de eerste introductie had gedaan, stelden wij ons voor via e-mail. Aangezien er toen strenge coronamaatregelen golden, kozen we ervoor om geen afspraak te maken op de organisatie zelf. Cijfergegevens, visieteksten en evolutieverslagen verkregen we via de website van De Rode Antraciet. Werkdocumenten konden wij vragen aan onze contactpersoon.

### Kwaliteitscriteria

De geloofwaardigheid van ons onderzoek hebben wij versterkt door empirische data en eerder onderzoek te gebruiken als toetssteen (Mortelmans, 2019, 139). Ook in de interviews wilden wij dit bekomen door bewust bezig te zijn met gespreksvoering. We maakten geen interne interpretaties, maar bevroegen dit steeds om op die manier eventuele tegenstrijdigheden kenbaar te maken. Generalisering is een kwaliteitscriterium dat eigenlijk in mindere mate van toepassing was. We poogden dicht bij onze respondenten te blijven om op die manier aandachtspunten naar voor brengen (Mortelmans, 2019, 141). Onze visie van generalisering sloot vooral aan bij de case-to-case overdracht. Verder pasten we inter-rater reliability toe, doordat alle groepsleden elke stap aandachtig geanalyseerd hebben. Bovendien streefden we een gedetailleerde uitschrijving van onze onderzoeksdaden na om op die manier reproduceerbaarheid mogelijk te maken (Mortelmans, 2019, 147). Tenslotte vinden we de validering door onze respondenten cruciaal in ons onderzoeksproces. Hun feedback was ontzettend relevant en hebben we om verschillende manieren bevraagd. Zo hebben we reflectieve vragen gesteld tijdens het interview en willen we graag na beoordeling van dit onderzoek onze analyses met hen bespreken (Mortelmans, 2019, 151).

## Ethische reflecties

Wij waren ons ervan bewust onderzoek te doen naar een sensitief onderwerp, namelijk eventuele botsende waarden en normen en het persoonlijk referentiekader. Deze zaken zijn zeer individueel en intiem. We zijn hier dan ook tijdens elke stap die we gezet hebben, aandachtig mee omgesprongen. Vooral in onze communicatie waren we transparant. Tijdens de interviews hebben we ingezet op specifieke gesprekstechnieken. Door onze opleidingsachtergrond zijn we reeds getraind in het gebruiken van gespreksvaardigheden, zoals actief luisteren, concretiseren, interpretaties navragen, stiltes hanteren en gevoelsreflectie (Buijten, 2017, p. 1-3). Tevens werden de vragen gesteld op een indirecte en ingetogen manier. We gingen bewust om met erkenning geven. We volgden de empathische visie op de relatie tussen interviewer en geïnterviewde en streefden een open en transparante houding na. Als laatste stonden we op voorhand stil bij mogelijke moeilijke situaties tijdens het interview, zoals een emotionele respondent (VanderLaenen & O'Gorman, 2019, p. 555- 585).

## 2 State of the art

Eerder onderzoek naar vrijwilligerstoontaandater regelmatig sprake is van botsende waarden en normen tussende hulpverlener en de vrijwilliger (van der Klein et al., 2011, p. 70-71). In dit onderdeel zullen we meer toespitsen op de onderzoeksvraag namelijk: "Welke verschillen en gelijkenissen ervaren vrijwilligers binnen een detentiecontext tussen hun eigen referentiekader en dat van de gedetineerden?". Met als bijvraag "Hoe kan de organisatie hiermee om indien ze merken dat de waarden en normen van de vrijwilliger botsen met deze van de gedetineerden?".

### Het profiel van de vrijwilliger

In 2015 deed 12,5% van de bevolking aan vrijwilligerswerk in België. Recentere cijfergegevens zijn onbestaand, wij zijn er ons van bewust dat deze cijfergegevens verouderd kunnen zijn. Als we het profiel van de vrijwilliger bestuderen ten opzichte van de Belgische bevolking doen er even veel mannen, als vrouwen aan vrijwilligerswerk. De meeste vrouwen zullen zich inzetten voor een dienstverlenend vrijwilligerswerk terwijl een meerderheid mannen opteert voor leidinggevend vrijwilligerswerk. Op vlak van maatschappelijk vrijwilligerswerk is er geen verschil op basis van geslacht (Koning Boudewijnstichting, 2015, p. 45-55, p. 65).

Als de leeftijd bekeken wordt, kan gesteld worden dat voornamelijk de leeftijdscategorie 40-49 jaar oververtegenwoordigd is. De leeftijdscategorie boven de 60 jaar, is dan weer ondervertegenwoordigd, zij zullen minder aan vrijwilligerswerk doen (duidend minder dan de categorie jongeren: 15-29 jaar). Er kan ook geconcludeerd worden dat vrijwilligers meestal hoger opgeleid zijn. Zo bezit de meerderheid een diploma hoger-onderwijs (Koning Boudewijnstichting, 2015, p. 45-55 + p. 65). De universitair geschoolden zijn de grootste groep. Bijkomend het vrijwilligerswerk, hebben de meeste vrijwilligers een andere tewerkstelling. De meeste zijn tewerkgesteld in de openbare sector (Koning Boudewijnstichting, 2015, p. 45-55 + p. 65). Als het aspect 'sector' bestudeerd wordt, is vooral sport en cultuur de grote koploper (Koning Boudewijnstichting, 2015, p. 43).

Volgens onderzoek van Tewksbury en Dabney (2014, p. 173-183) zijn er vijf hoofdredenen waarom de vrijwilligers voor dit werk kiezen. Eén van de hoofdredenen is een religieuze roeping of het willen delen van een religieus geloof. Dit zien we ook in het onderzoek van Kort-Butler, L. A., & Malone, S. E. (2014, z.p.). Een andere hoofdreden was dat ze anderen willen helpen. Een klein deel van de vrijwilligers gaf aan zelf gedetineerde geweest te zijn of iemand te kennen waardoor ze een bijdrage willen leveren (Tewksbury & Dabney, 2014, p. 173-183). De vrijwilligers van het onderzoek verklaarden ook dat zij even goed in de gevangenis konden beland zijn door het maken van slechte keuzes (Kort-Butler & Malone, 2014, p. 508-521).

## Het profiel van de gedetineerden

Om het referentiekader van gedetineerden te gaan bestuderen, is het relevant dat er gekeken wordt naar de Belgische gevangenispopulatie. Hun profiel, geslacht en voorgaande feiten beïnvloeden hun denkprocessen en wereldbeeld. Er doet zich een sterke toename in de gevangenispopulatie voor. In 2014 bedraagt de populatie 11600 gedetineerden (Beyens & Snacken, 2017, p. 269). Er zijn geen recentere cijfergegevens beschikbaar. Als de soorten misdrijven worden bestudeerd, is er een toename in alle soorten. De relevantste tendens doet zich voor in: 'diefstal met geweld', 'doodslag', 'verkrachting'. 13 à 14% van de bevolking in de gevangenis, pleegde één van deze misdrijven (Maes & Scheirs, 2009, p. 12-13). Vervolgens is er de laatste jaren in de gevangenis, een toename op vlak van personen met een andere nationaliteit. De verdeling tussen man- en vrouw blijft stabiel, het bedraagt ongeveer 95% mannen en 5% vrouwen (Beyens & Snacken, 2017, p. 253).

## Waarden als moreel kompas?

Waarden zorgen voor reflectie voordat een individu zal handelen. Hiermee wordt bedoeld dat een persoon doelgericht zal nadenken. Het kan gaan over onder andere economische, morele, sociale, politieke, esthetische en religieuze waarden. Dit is iets heel persoonlijks, waardoor elk individu aan verschillende waarden belang hechten. De waarden omtrent een politieke maatschappelijke context, zorgen voor het meeste conflict (WRR, 2004, p. 41-65). Hoewel we beseffen dat dit ondertussen kan geëvolueerd zijn. Bijkomend bezitten mensen een pluralistische opvatting, dit houdt in dat mensen meestal verschillende waarden belangrijk vinden en zullen ze een hiërarchie aan deze waarden koppelen (Van Engeland, 1999, p. 49-53).

## Waarden van de vrijwilliger

Uit onderzoek komt naar boven dat de waarden vertrouwen en altruïsme van groot belang zijn. Binnen deze waarden zien we dat behulpzaamheid en betrokkenheid naar boven komen. Ook de waarden vrijheid van meningsuiting, gelijkheid en emancipatie zijn bij de vrijwilliger sterk aanwezig want die behoren tot de waardeoriëntatie postmaterialisme. Deze waarden vinden vrijwilligers relevant (Bekkers & Ruiters, 2009, p. 178-182). Uit ander onderzoek blijkt dat de waarden diversiteit, op maat werken, open, respect voor de eigenheid, verbondenheid, vertrouwen en wederkerigheid van belang zijn voor de vrijwilliger (FARO en Heemkunde Vlaanderen vzw, 2016, p. 42).

Vrijwilligers zouden gekarakteriseerd kunnen worden door hun onbaatzuchtigheid, altruïsme en openheid. Ze doen doorgaans niet aan vrijwilligerswerk om er persoonlijk voordeel uit te halen. Ze beschrijven het als de noodzaak om eerlijk te blijven en gevoelig te zijn voor gedetineerden. Maar ook om flexibel te blijven bij activiteiten en niet omvergeblazen te worden door een crisis bij gedetineerden. Dus ook om simpelweg te tonen dat er iemand is en wil luisteren. Daarbij heeft het werken met gedetineerden ook het effect dat ze hun opvattingen over gedetineerden aanpassen. Ze laten hun stereotypes sneller achter hen en bekijken de gedetineerde meer als mensen (Kort-Butler & Malone, 2014, p. 508-521).

Voornamelijk humanitaire waarden staan op de voorgrond tijdens het vrijwilligerswerk met gedetineerden. Vrijwilligers zijn ervan overtuigd dat ze gedetineerden positief kunnen veranderen (Hong Chui & Kwok-yin Cheng, 2013, p. 109-112). Vrijwilligers geven aan dat het belangrijk is de gedetineerden te benaderen als gelijke en als medemens, niet als crimineel. Dat geeft ruimte waarin zij persoonlijke aandacht, een luisterend oor en oprechte belangstelling bieden. Hierdoor kan een klik ontstaan tussen de gedetineerde en iemand uit de buitenwereld die geen onderdeel van het systeem is (Goossensen, Kuis & Schuhmann, 2015, p. 32).

## Waarden van de gedetineerden

Belangrijke waarden die aan de basis liggen van crimineel gedrag betreffen voornamelijk hedonisme, het streven naar genot, snel succes behalen, stimulatie van anderen (loyaliteit) en het hebben van macht (Borg et al, 2017, p. 175).

Het Good Lives Model (Pomp, 2009, z.p.) stelt dat iedereen dezelfde waarden nastreeft en benoemt deze als "primary goods". Delinquent gedrag wordt in deze theorie gezien als een hulpmiddel om bepaalde waarden na te streven. Elk individu maakt gebruik van "secondary goods" om de primary goods te bereiken (Pomp, 2009, z.p.).

Pomp (2009, p. 4) somt tien waarden op die bij iedereen in een unieke volgorde zet en verschillend invult. Er wordt gesteld dat personen die delinquent gedrag stellen deze primary goods op een eerder deviante of illegale manier proberen te behalen (Pomp, 2009, z.p.).

1. Leven
2. Kennis
3. Voortreffelijkheid
4. Zelfstandigheid
5. Innerlijke vrede
6. Vriendschap
7. Gemeenschap
8. Spiritualiteit
9. Geluk
10. Creativiteit

Sutherland (1995, p. 66) stelt dan weer dat mensen zich gaan identificeren met het gedrag van mensen met wie ze nauwe interacties hebben. Bovendien stelt hij dat delinquentie een conflict inhoudt tussen waarden en definities. Gedrag is slechts deviant wanneer het botst met de dominante waarden in de maatschappij. Onderzoek (Nijhof et al., 2007, p. 40) bewees reeds dat crimineel gedrag van ouders één van de belangrijkste risicofactoren vormt die de kans op crimineel gedrag bij hun kinderen sterk vergroot. Er is sprake van intergenerationeel continuïteit. De waarden die mensen van hun opvoedingsfiguren meekrijgen, zijn dus cruciaal in de manier waarop ze ontwikkelen en de keuzes die ze zullen maken (Nijhof et al., 2007, p. 40).

Als laatste hebben gedetineerden ook een mening over het werken met vrijwilligers volgens het onderzoek van stichting gevangenzorg. De meeste gedetineerden vinden dat de vrijwilliger een vriend en een vertrouweling moet zijn. Het belang van veiligheid is enorm groot. De gedetineerde kan op deze manier even zijn masker afzetten en zijn geheim kwijt. De vrijwilliger dient hierin onafhankelijk te zijn. Een vrijwilliger zou ertoe bijdragen dat de erkenning van de gedetineerde voor zichzelf verhoogt. Waarden die een gedetineerde voornamelijk toeschrijft aan een vrijwilliger zijn vertrouwen, veiligheid en erkenning (Stichting Gevangenzorg Nederland, 2016, z.p.). In ander onderzoek wijzen vrijwilligers daarentegen op het feit dat gedetineerden geen nieuwe vriend nodig hebben, maar erkenning en ondersteuning (Kort-Butler & Malone, 2014, p. 508-521).

## Waardenconflict tussen de vrijwilliger en de gedetineerde

Niet alle waarden kunnen tegelijkertijd gerealiseerd worden, we spreken dan over waardenconflicten. Dit gebeurt zowel intern, tussen verschillende individuen, als tussen het individu en de samenleving. We kunnen dus concluderen dat elk individu met een waardenconflict in contact komt (WRR, 2004, p. 41-65). Tevens kan dit voorvallen bij zowel de vrijwilliger als de gedetineerden. Zo blijkt dat “herstel” bij gedetineerden soms waardenconflicten opwekt (Claes & Duerloo, 2008, p. 25). Het risico bestaat dat vrijwilligers hun eigen waarden zullen doordrukken of dat er ethische dilemma's ontstaan (Hong Chui & Kwok-yin Cheng, 2013, p. 109-112).

Uit onderzoek bleek dat vrijwilligers hun rol vervullen door de(ex)-gedetineerden aan te moedigen, door advies te geven, beschikbaar en betrouwbaar te zijn, niet veroordelend te zijn en gedetineerden als mensen te behandelen. De geboden zorg en interactie worden door gedetineerden ervaren als authentiek en komen niet voort uit superioriteit, vroomheid of medelijden. Vrijwilligers bieden een gevoel van gemeenschappelijkheid door eerlijk te zijn en zich open en kwetsbaar op te stellen. Bevindingen in deze studie geven aan dat een dynamische vertrouwensrelatie, vertrouwd zijn een inherent onderdeel is van betrouwbaar zijn of worden (Armstrong, 2014, p.309). Dit ‘veilige’ gevoel hebben ze vaak niet met het personeel of medegedetineerden. Ze zijn bang dat er juridische consequenties zullen volgen als ze hun verhaal vertellen tegen het personeel. Ook de schrik voor een onverschillige of vernederende ervaring is aanwezig (Goossensen, Kuis & Schuhmann, 2015, p.41).

## Rol van organisatie

### Motiverend klimaat

Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk (2020, z.p.) haalt aan dat het creëren van een motiverend klimaat essentieel is in de begeleiding van vrijwilligers. In de eerste plaats is het noodzakelijk om duidelijke verwachtingen te formuleren ten opzichte van de vrijwilligers. Ook omgekeerd moet er rekening gehouden worden met hun persoonlijke verwachtingen. Erkenning geven en de eigenheid van iedereen respecteren, staan centraal en horen bij het nastreven van een rechtvaardige en consequente behandeling. Door op deze manier om te gaan met vrijwilligers, worden groei-ervaringen mogelijk gemaakt. Het is van belang om op te komen voor participatie en inspraak van de vrijwilligers (Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2020, z.p.).

## Preventie

Omdat ons onderzoek specifiek focust op het omgaan met een verschil in referentiekader, is het noodzakelijk om informatie over conflictafhandeling te verzamelen. Volgende aandachtspunten zijn in principe gericht op de ondersteuning van professionele hulpverleners door leidinggevendenden, maar kunnen bijna volledig toegepast worden op vrijwilligers. Wanneer er zich een botsing in waarden voordoet, kan er namelijk in elk geval gesproken worden van een incident tussen hulpverlener of vrijwilliger en gedetineerde. Om mogelijke negatieve gevolgen van agressie of het botsen van waarden op voorhand te beperken, wordt van de organisatie verwacht dat ze preventief werkt. Icoba (2008, z.p.) schuift op beleidsmatig vlak enkele aandachtspunten naar voor.

Als eerste is een duidelijke visie op vrijwilligerszorg en veiligheid de cruciale eerste stap. Ook een gedragscode dient hierin verwerkt te worden. Door procedures en richtlijnen uit te werken, kan eventuele schade zo veel mogelijk beperkt en hersteld worden. Door hier op voorhand stil bij te staan, kunnen vrijwilligers adequater opgevangen worden (Icoba, 2013, z.p.). Als tweede vormt een open communicatiecultuur een goede buffer tegen negatieve effecten van ingrijpende situaties (Icoba, 2008, z.p.). Vooral bij vrijwilligers moet er voldoende ingezet worden op informele communicatie. Het plezier van het vrijwilligerswerk verhoogt en de drempel om met iemand te spreken, verkleint. Gezamenlijke reflectie is zeker bij vrijwilligers in een detentiecontext een meerwaarde. Functionerings- of evolutiegesprekken kunnen een manier zijn om dit te doen. Als laatste moeten ook spanningen tussen vrijwilligers en professionals zo veel mogelijk vermeden worden (Bochove & Verhoeven, 2014, p. 37).

Het is belangrijk om aan te halen dat het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk (2020, z.p.) de rol van een begeleider van vrijwilligers benoemt als “vitaal”. Uit deze woordkeuze kan geconcludeerd worden dat de noodzaak voor een verantwoordelijke functie groot is.



## Flexivol

Flexivol is een van oorsprong Engels model en kan een houvast bieden bij de begeleiding en ondersteuning van vrijwilligers. Elke letter staat namelijk voor een specifieke voorwaarde die een organisatie aantrekkelijk maakt voor hedendaagse vrijwilligers. De bevindingen staan kort in onderstaand schema omschreven en kan als instrument gebruikt worden bij het vormgeven van een duurzaam vrijwilligersbeleid (Kenniscentrum WWZ, 2020, z.p.).

Flexibility	<p><b>Flexibiliteit</b></p> <p>Er moet keuzevrijheid gegeven worden aan de vrijwilliger. Het is belangrijk dat de vrijwilliger zelf het werk kan indelen of hier tenminste inspraak in heeft (Kenniscentrum WWZ, 2020, z.p.).</p>
Legitimacy	<p><b>Imago</b></p> <p>De drijfveren en passie van de vrijwilligers moeten overeenkomen met die van de organisatie. Het is belangrijk dat het vrijwilligerswerk als zinvol, nuttig en relevant ervaren wordt (Kenniscentrum WWZ, 2020, z.p.).</p>
Ease of access	<p><b>Toegankelijkheid</b></p> <p>Tijdens het vrijwilligerswerk mogen er geen fysieke en mentale drempels zijn. Opnieuw komt hier het belang van een aanspreekpunt benadrukt (Kenniscentrum WWZ, 2020, z.p.).</p>
Xperience of Xperiment	<p><b>Ervaring of experimenteren</b></p> <p>Er moet ruimte zijn voor persoonlijke ontwikkeling van talenten en creativiteit, innovatie en verandering (Kenniscentrum WWZ, 2020, z.p.).</p>
Incentives	<p><b>Motivatie</b></p> <p>Vrijwilligers moeten gemotiveerd worden en voldoende waardering krijgen, op zowel collectief als individueel niveau (Kenniscentrum WWZ, 2020, z.p.).</p>
Variety	<p><b>Variatie</b></p> <p>De organisatie moet voldoende variatie voorzien in de mogelijke vrijwilligersactiviteiten en -taken. Deze verscheidenheid moet in de brede zin van het woord geïnterpreteerd worden (Kenniscentrum WWZ, 2020, z.p.).</p>
Organisation	<p><b>Vlotheid</b></p> <p>Een goede omkadering en begeleiding is cruciaal (Kenniscentrum WWZ, 2020, z.p.).</p>
Laughs	<p><b>Fungehalte</b></p> <p>Als laatste moet vrijwilligerswerk vooral leuk zijn en in een ontspannen sfeer plaatsvinden (Kenniscentrum WWZ, 2020, z.p.).</p>

### 3 Methodologisch luik

In deze paragraaf wordt er dieper ingegaan op de uitwerking van ons onderzoek en hoe we hiermee de onderzoeksvraag beantwoorden. Tijdens ons onderzoek maakten we gebruik van de kwalitatieve survey met semigestructureerd interviews (Mortelman, 2019, p530). Er werd rekening gehouden met kwaliteitscriteria, zoals validiteit en betrouwbaarheid, authenticiteit en relevantie. We waren ons bewust dat er steeds een bias optreedt tijdens een onderzoek, door onze persoonlijke rugzak die we met ons meedragen (Mortelman, 2019, p530). Dit probeerden we te vermijden door het interview steeds pertwee af te nemen. Zo konden we bij elkaar af toetsen en beïnvloeding vermijden. Evenals maakten we gebruik van triangulatie, voornamelijk de theoretische triangulatie en de onderzoekertriangulatie (Mortelman, 2019, p530). We benutten verschillende theoretische kaders en het was een groepswork waarin verschillende leden bijdroegen tot de dataverzameling en -analyse. We wilden ons onderzoek zo objectief mogelijk maken, zodat er geen vertekend beeld ontstond.

Als eerste stelde we een half-gestructureerd vragenprotocol op met open vragen (Mortelman, 2019, p530). Dit deden we met alle groepsleden. Deze werd door de contactpersoon van de organisatie en de assistenten van het vak gecontroleerd. Daarna moesten we respondenten verzamelen, dit door middel van een steekproef. We kozen voor een pragmatische en convenience sample, waarbij respondenten niet werden geselecteerd op basis van inhoudelijke criteria (Mortelman, 2019, p530). Kritisch bekeken, weten we wel dat dit invloed zal uitoefenen op de representativiteit van onze steekproef, dit maakte ons onderzoek minder betrouwbaar en minder valide. De contactpersoon van De Rode Antraciet stelde voor dat hij de vrijwilligers, met ons in contact zou brengen. Als student zijnde, is het een opgave om vrijwilligers te bereiken om deel te nemen aan een onderzoek (zeker in tijden van COVID-19). Nadat de respondenten instemden, konden we van start gaan. We kregen respondenten vanuit alle hoeken in België toegewezen. We duidde binnen de groep één contactpersoon aan, zodat de vrijwilligers en de contactpersoon van de organisatie, steeds naar dezelfde student konden mailen. Het contacteren gebeurde dus voornamelijk via e-mail.

We maakte steeds andere groepjes van twee, zodat iedereen eens met elkaar kon samenwerken. Er was steeds één interviewer en één observator die aantekening maakte en waar nodig bijvragen stelde. We kozen er tevens voor dat een andere student het interview later zou transcriberen, zo was iedereen steeds op de hoogte van de nieuwe informatie. We stuurde digitaal een informed-consent door, we verkozen ervoor om toestemming te bevragen tijdens het interview. We verzamelden dus alle toestemmingen via opnames.

Door de ontwikkelingen van COVID-19 waren we genoodzaakt om de interviews volledig digitaal te laten doorgaan. Dit bracht ook enkele technologische uitdagingen met zich mee. We verkozen om steeds via één platform te werken, via Teams. Niet voor iedereen was dit eenvoudig. De respondenten moesten ook over een computer beschikken met een camera, micro en een stabiele internetaansluiting. We waren ons van bewust dat dit niet voor iedereen vanzelfsprekend is. Af en toe waren er wat moeilijkheden, zoals het wegvallen van een internetverbinding of het moeten overschakelen naar een ander platform. Er ging ook wat informatie verloren, zo valt een groot deel van de lichaamstaal weg. Evenzeer is het moeilijker om contact te leggen van achter het scherm. Soms was alles minder verstaanbaar en waren gesprekken minder spontaan. Ondanks deze moeilijkheden verliepen de interviews goed. We besloten om de interviews digitaal op te nemen.

Echter zorgde COVID-19 niet alleen voor drempels, want door de lockdown zat iedereen in zijn "kot". Iedereen moest verplicht thuiswerken en hobby's vielen weg. We merkten dat onze respondenten meer flexibel waren in het plannen van de interviews en bereid waren er meer tijd voor te nemen. Hierdoor waren drukke agenda's voor een keertje geen issue.

Als laatste werd dit onderzoek gevoerd vanuit de beleving van de vrijwilliger. Door het gebrek aan tijd en middelen hebben we daarom geen gedetineerden geïnterviewd. Dankzij de vrijwilligers kregen we veel nuttige info omtrent deze doelgroep, maar de gedetineerden konden hun mening niet zelf vertegenwoordigen.

## Gegevens verwerken

Om ons voor te bereiden op de data-analyse lazen we de transcripten. Zo werden we vertrouwd met de data. Daarna gingen we coderen aan de hand van de Grounded Theory (Mortelman, 2019, p486- 487). Eerst hebben we open gecodeerd. De relevante fragmenten werden gelabeld en vergeleken. Doordat we een groot aantal interviews voor handen hadden en er tijdsdruk was, hebben we het open coderen onderling verdeeld. Samen hebben we twee interviews open gecodeerd, om daarna individueel aan de slag te gaan met de andere transcripten. Zoals eerder aangehaald, gebeurde onze analyse inductief. Onze labels vloeiden voort uit de gegevens en we hebben geen gebruik gemaakt van vooraf bepaalde labels, thema's of categorieën. Het doel van onze analytische inductie was om te komen tot algemeen geldende uitspraken op basis van specifieke gevallen. Aan de hand van memo's hielden we onze reflecties, eerste gedachten en commentaren bij.

Hiervoor moesten we als onderzoekers wat theoretische gevoeligheid hebben zodat we van ruwe gegevens categorieën konden maken en er verbanden konden leggen. Deze theoretische gevoeligheid kan aangescherpt worden door een sociaalwetenschappelijke opleiding. Dit is het geval, aangezien we reeds een sociaal diploma behaalden. Daarnaast beschikten we ook over theoretische gevoeligheid door op voorhand onze literatuurstudie en sensitizing concepts uit te werken (Mortelman, 2019, p486- 487).

Na deze fase hebben we axiaal gecodeerd. In deze fase brachten we verschillende codes samen in een conceptueel, theoretisch kader. Om onze codes uit de eerste fase te ordenen, maakten we in deze fase gebruik van een codeboom. Opnieuw om de tijdsdruk wat te verlichten, hebben we de codeboom eerst in groep opgesteld om daarna individueel de codes eraan toe te voegen (Mortelman, 2019, p490-491).

Ten slotte gingen we opzoek naar relaties tussen de categorieën. We stelden ons volgende vragen: “Welke thema’s kwamen elke keer terug?” en “Wat is het verband tussen deze thema’s?”. Om deze verbanden weer te geven gebruikten we onze codeboom. We trokken lijnen tussen categorieën die in relatie stonden met elkaar. Deze verbanden schreven we daarna uit in een gedeeld document (Mortelman, 2019, p492).

Om onze resultaten van de analyse te controleren hebben we opnieuw gebruikt gemaakt van onderzoekerstriangulatie. Elk verband tussen de categorieën hebben we afgetoetst onder de teamleden. Enkel wanneer iedereen hetzelfde verband zag, maakten we ervan gebruik. Zo probeerden we om geen foutieve conclusies te trekken die te gekleurd zouden zijn door het persoonlijk perspectief van één onderzoeker (Mortelman, 2019, p147).

## 4 Resultaten en discussie

In dit hoofdstuk wordt er ingegaan op onze verzamelderresultaten, die een antwoord bieden op onze onderzoeksvraag: “Welke verschillen en gelijkenissen ervaren vrijwilligers binnen een detentiecontext tussen hun eigen referentiekader en dat van de gedetineerden?”

### De weg van de vrijwilliger

#### Motieven

Als eerste staan we stil bij de motieven. Onze vrijwilligers hebben verschillende motieven om te starten met het vrijwilligerswerk. Meestal vertrekt dit vanuit een interesse alsook de behoefte naar een zinvolle dagbesteding en iets te willen betekenen. Dit is congruent met de beschrijving in de literatuur (Tewksburry & Dabney, 2014, p. 173-183). De vrijwilligers die we bevroegd hebben, willen de maatschappij binnenbrengen in de detentiecontext. Dit komt ook overeen met de visie van De Rode Antraciet. De meesten geven aan dat iedereen in de gevangenis terecht kan komen, iets wat eveneens terugkomt in het onderzoek (Kort-Butler & Malone, 2014, p. 508-521).

Relevant is dat de meeste geïnterviewde vrijwilligers de opsluiting als “de straf” benaderen en vinden dat bijkomend lijden beperkt moet worden. Opvallend was ook dat de bevroegde vrijwilligers regelmatig kritiek krijgen vanuit hun omgeving. Het idee dat gedetineerden “moeten wegrotten in hun cel” leeft volgens hen sterk in de maatschappij. Zelf staan onze respondenten hier heel anders tegenover:

*“En dat is iets wat mensen niet begrijpen. Mensen hebben zo iets van ‘die moeten rotten in hun cel’. Neen, nee, niemand, bijna niemand zit voor altijd in de gevangenis dus ik snap niet waarom mensen dan zo denken. Dat doet mij pijn hoe achterlijk mensen soms kunnen zijn.” (respondent 7, p7)*

#### Profiel

Verder staan we stil bij het beroepsleven van onze respondenten. Ze zijn zelf vaak werkzaam in een sociaal of creatief beroep en vinden dit een meerwaarde. Er is met andere woorden vaak een link tussen hun professioneel werk en het vrijwilligerswerk. Uit literatuur volgt dat vrijwilligers voornamelijk hoger opgeleid zijn, net zoals onze respondenten (Koning Boudewijnstichting, 2015, p. 43).

*“De manier waarop je daar moet mee omgaan, daar zullen zeker en vast parallellen zijn want ik was nog nooit in de gevangenis geweest, maar ik dacht wel dat er parallellen zouden zijn tussen de manier waarop dat je met beroepsjongeren omgaat, ik werkte met 17 tot 18-jarigen, dat gaat toch min of meer.” (respondent 6, p1)*

Als we stilstaan bij de leeftijd dan hebben we gesproken met zeer uiteenlopende leeftijden, gaande van 25 tot 66 jaar. Dit is een contrast met de officiële cijfers omtrent vrijwilligerswerk, daar zijn de meeste vrijwilligers tussen de 40 en 49 jaar. Tevens waren onze respondenten veelal vrouwen, dit is congruent met de literatuur waaruit blijkt dat vrouwen zich voornamelijk inzetten voor dienstverlenend vrijwilligerswerk (Koning Boudewijnstichting, 2015, p. 45-55, p. 65).

## Het gevangenisstelsel als blokkade

### Kritiek gevangenisstelsel

We bespreken kritiek op het gevangenisstelsel omdat dit bij elke van onze respondenten veelvuldig naar voren komt. Er zijn veel gelijkaardige kritieken ten aanzien van het gevangenisstelsel. Sommige geïnterviewde vrijwilligers vinden hierin zelfs hun motivatie om te starten met dit werk.

*“Een negatieve ervaring is soms een motivatie ook.” (respondent 4, p11)*

Ze zijn ervan overtuigd dat de gedetineerden zonder begeleiding en activiteiten slechter uit de gevangenis komen. De geïnterviewde vrijwilligers vinden het huidige systeem zeer destructief en militaristisch, met gebrek aan zelfontplooiingskansen. Volgens onze respondenten komen sport en cultuur op de laatste plaats in de gevangenis. In de literatuur vinden we dat sport en cultuur net in trek ligt (Koning Boudewijnstichting, 2015, p. 43).

### Rol penitentiair ambtenaren

Onze respondenten halen aan dat penitentiaire ambtenaren hun werk niet appreciëren. Eerder kijken ze denigrerend naar vrijwilligers. De gevangenis kent een zeer hiërarchisch systeem dat door onze respondenten als negatief wordt ervaren, omdat het hun activiteiten begrenst. Er zijn heel wat verschillende regels waaraan ze zich moeten houden.

*“Zo een systeem dat is gewoon lompe ambtenarij. Dat zijn ambtenaren, daar zit niets aan creativiteit, flexibiliteit. Nu ik weet dat dat in een gevangenis bij uitstek zo is, ik word daar onnozel van. Ik ben daarvoor te veel rebel ook denk ik. Dat is een reden, de strakke structuren binnen gevangenis muren die niet flexibel zijn, dat is het in één zin.” (respondent 1, p10)*

*“Een onderdanige houding en ge hebt het gevoel dat ge in een hiërarchisch systeem terecht komt, waar je onderaan de ladder staat [...] Dus eum... zo, meestal komen ze daartoe, in een systeem waar dat ze eigenlijk geen rechten meer hebben, waar alle grenzen zijn genomen.” (respondent 4, p2-3)*

Verder is er een duidelijk negatief en angstig gevoel ten aanzien van de penitentiair beambten. Ze zouden niet openstaan voor kritiek en er heerst een gevoel van intimidatie.

*“Ik had eerder bang van de cipers eigenlijk dan van de gedetineerden. Omdat de cipers stralen autoriteit uit, intimidatie, euh.. en dat schrok mij af. [...] En ik vond mijn weg niet met de cipers en ik vond mijn weg wel met de gedetineerden!” (respondent 7, p2-3)*

Beide partijen hebben voornamelijk andere doelstellingen, wat zorgt voor een moeilijke relatie en voor veel wantrouwen. De penitentiair beambten lijken soms activiteiten opzettelijk te saboteren volgens de respondenten. Tevens wordt aangegeven dat de rode knop die de bevroagde vrijwilligers gebruiken in noodsituaties niet steeds even toegankelijk is.

*“En dat is daarop misgelopen, want er ontstond een wantrouwen van de cipers naar ons eigenlijk” (respondent 2, p4)*

*“En dan op den duur ging ik door het venstertje kijken en een beetje kloppen en dan een cipier van “ah wat zit gij hier te doen”. “Ah ja dat is samen voorlezen en ge hebt de deur vast gedaan”. “Wie heeft die deur vast gedaan?”. “Ah ja uw collega’s?”. “Dat versta ik niet ze”. Dus... waarom was dat een ambetante cipier?” (respondent 5, p10)*

## Het waarderen van waarden

Een ander primordiaal onderdeel van ons onderzoek betreft de waarden en normen, deel van een individueel referentiekader. Zoals eerder vermeldt verschaften we kennis vanuit de vrijwilliger en niet vanuit de gedetineerde, dit is een mogelijk discussiepunt op ons onderzoek.

### Gelijkenissen in waarden

De resultaten tonen aan dat er volgens onze respondenten veel overeenkomsten zijn tussen de vrijwilliger en de gedetineerden. Voornamelijk de waarden respect, gelijkwaardigheid, familie, erkenning, menselijkheid, eerlijkheid, dankbaarheid, humor, waardigheid, vrijheid, verantwoordelijkheid en begrip. Ze vertellen ons dat deze waarden zowel bij de gedetineerden als bij zichzelf aanwezig zijn.

*“Daarom dat die man ook zegt naar jou kan ik eerlijk zijn want ik weet dat jij ook eerlijk bent.” (respondent 3, p10)*

*“Beleefdheid, respect. Dat als ik hun goed behandel, behandelen zij mij ook goed en als zij mij goed behandelen, behandel ik hun ook goed. Dus dat is wel iets heel belangrijk.” (respondent 7, p7).*

*“Er moet vertrouwen zijn in de groep. Ze stellen zich kwetsbaar op en vertellen dingen van hun kinderen en dat dat dan wel belangrijk is dat het binnen de groep blijft.” (respondent 8, p2)*

Dit kan verbonden worden aan het "Good Lives Model". Dit model geeft weer dat elk individu primary goods nastreeft. Er zijn tien waarden of primary goods, zoals zelfstandigheid, gemeenschap, geluk en creativiteit (Pomp, 2009, p. 4).

De resultaten van dergelijke waarden zijn dus te linken aan de primary goods. Zo zien we creativiteit terugkomen in de vrijheid die de vrijwilligers geven, iets wat gedetineerden blijkbaar beamen. De waarde gemeenschap kunnen we terugvinden in de gelijkheid die zowel de vrijwilligers als de gedetineerde hanteren. Daarnaast zien we zelfstandigheid terugkomen in de verantwoordelijkheid die de gedetineerden toegewezen krijgen (Pomp, 2009, p. 4). Uiteraard heeft dit invloed op de interactie tussen vrijwilliger en gedetineerde.

### Verskil in waarden

Daarnaast halen onze respondenten verschillen aan in waarden. Egoïsme bij de gedetineerden is een waarde dat hier naar boven komt.

*"Misschien een beetje egoïsme ofzo, [...] Dat ze soms vanuit een egoïsme iets doen zo, ik zit hier, ik moet mijnen tijd voordoen, ik kom naar hier omdat ik mij anders verveel, ofzo, zo iets. Of uhm, omdat ik denk dat mij dat iets brengt en dat ik hier sneller buiten raak dan, zo iets misschien, ja."*  
(respondent 2, p7)

Koppigheid is bij sommige gedetineerden ook aanwezig. Gedetineerden zullen soms roepen of elkaar niet laten uitspreken, wat de geïnterviewde vrijwilligers soms als onbeleefd beschouwen. In de plaats van in dialoog te gaan zullen enkele gedetineerden eerder verbaal of fysiek geweld hanteren. Daarnaast hebben sommige gedetineerden geen kennis van eigen talenten en willen ze zichzelf graag bewijzen. Al zijn ze ook bang om fouten te maken.

*"Maar in grote gevallen zijn zij bang om fouten te maken en om gezichtsverlies bij andere gedetineerden."* (respondent 4, p4)



## Nastreven van waarden

Uit de resultaten volgt ook dat niet alle bevroegde respondenten dezelfde waarden nastreven. Enkele van onze respondenten houden de conversaties liever louter professioneel terwijl anderen meer transparant zijn over persoonlijke informatie en een vertrouwensband willen opbouwen met de gedetineerden. De gedetineerden streven uiteraard ook niet allemaal dezelfde waarden na. Ook etniciteit kan een rol spelen. Uit onze groep respondenten is er één persoon met een andere etniciteit. Zij geeft aan dat gedetineerden met een andere etniciteit haar zagen als 'éénvanhun', dat ze sneller verbinding kunnen maken hierdoor. Andere bevroegde respondenten halen aan dat gedetineerden met een andere etniciteit zich meer afzonderden en enkel contact zoeken met gedetineerden met dezelfde etniciteit. Dan is het moeilijker om verbinding te maken met de gedetineerden.

Als we louter focussen op de bevroegdevrijwilligers, volgt dat altruïsme belangrijk is. Hieronder kunnen we behulpzaamheid en betrokkenheid verstaan (Bekkers & Ruiters, 2009, p. 178-182). Ze willen er zijn voor de gedetineerden en zorgen voor een positief zelfbeeld. Op deze manier proberen ze een ondersteuning te bieden bij de re-integratie. Dit kan tevens gekoppeld worden aan de motivatie voor het vrijwilligerswerk.

Uiteraard moet er rekening gehouden worden met het feit dat iedereen zijn eigen invulling geeft aan de waarden. Het is mogelijk dat de bevroegde vrijwilliger een heel andere definitie geeft aan respect, dan de gedetineerde (Verhoeven, 2018, z.p.).

*“Maar met gelijkwaardigheid bedoel ik dan interdiversiteit eigenlijk.” (respondent 2, p4) “De vraag is “Wat beschouw je als vertrouwensband.” (respondent 5, p3)*

Onze respondent ziet gelijkwaardigheid niet als iedereen gelijk behandelen maar net afstemmen op individuele noden. Terwijl een gedetineerde gelijkheid kan zien als iedereen hetzelfde behandelen. Dit kan het gevolg zijn van een andere achtergrond.

*“Je moet rekening houden, 90% van die gedetineerden komen uit een totaal andere achtergrond.” (respondent 4, p7)*

## De bouwstenen van menselijke interactie

### Vertrouwen en afspraken

Opvallend is dat de interactie tussen beiden gebouwd is op enerzijds vertrouwen en anderzijds op wantrouwen. Om alles goed te laten verlopen is er een zeker vertrouwen nodig. Om dit te waarborgen kan een band met de gedetineerde positief zijn. Een bouwsteen voor dit vertrouwen zijn de gemaakte afspraken. Dit zien we vooral terugkomen bij het kunstatelier, waar ze soms werken met zogenaamde gevaarlijke materialen. Indien het vertrouwen van de geïnterviewde vrijwilliger geschonden wordt, kan dit leiden tot wantrouwen. Onze respondenten geven aan dat ze dan teleurgesteld zijn, minder gerust zijn en meer op hun hoede zijn. Een waarde die hierbij in gedrang komt is gelijkwaardigheid.

*“Ik denk het vertrouwen en de gelijkwaardigheid. Want als hij vindt dat hij van alles moet meepakken, terwijl het de bedoeling is dat je het gewoon bespreekbaar maakt. Dan zit ik terug in de positie: de juf, begeleider en die gedetineerden. En de gedetineerden moeten in het oog gehouden worden.” (respondent 1, p4)*

### Band opbouwen

De geïnterviewde vrijwilliger moet ook het vertrouwen winnen van de gedetineerden. Gedetineerden zijn bij aanvang zeer wantrouwig, ze snappen niet waarom mensen tijd zouden investeren in hen. Studies geven aan dat een dynamische vertrouwensrelatie en vertrouwd zijn een inherent onderdeel is van betrouwbaarheid (Armstrong, 2014, p. 309). Uit voorafgaand onderzoek en onze interviews bleek dat vrijwilligers hieraan tegemoetkomen door de gedetineerden aan te moedigen, advies te geven, beschikbaar en betrouwbaar te zijn, te luisteren, niet veroordelend te zijn en vooral door gedetineerden als mensen te behandelen (Goossensen, Kuis & Schuhmann, 2015, p.41). Zo stelt onze respondent:

*“Zij zien mij ook echt als iemand van de academie, niet iemand van justitie of iemand van de gevangenis. Ze hebben nogal snel door dat ze bij mij niet op hun hoeden moeten zijn. In de zin van “we moeten hier op ons woorden letten, want anders komt dat hier in ons dossier terecht en kan dat negatief gebruikt worden tijdens een evaluatie” Ik ga er ook vanuit dat dat totaal mijn taak niet is. Dat oordeel is gemaakt geweest en die zitten daar om hun straf uit te zitten en eigenlijk om vanaf dag 1 een nieuw leven op te bouwen, bij wijze van spreken”*  
*(respondent 4, p4)*

## Kennismaking

De eerste kennismaking heeft een grote invloed op het volledige verloop van het vrijwilligerswerk. Bovenstaande elementen starten bij het eerste contact tussen vrijwilliger en gedetineerden. Sommige van onze respondenten geven een hand bij het binnenkomen en vragen de naam van de gedetineerde. Een individuele begroeting is belangrijk voor het vertrouwen en getuigt van respect, een waarde die voor beide partijen primeert.

*“Ik beschouw hen als mensen, ik beschouw hen zelfs niet als leerlingen, ik beschouw hen als mensen met wie ik samen iets ga doen.” (respondent 5, p2)*

Het blijkt dat kennis over de feiten, vrijwilligers soms tegen de borst stoot. Vooral bij zedenfeiten en moorden. Ze geven eveneens aan dat ze beïnvloeding vermijden, maar dat dit niet steeds lukt.

## De Rode Antraciet centraal

De Rode Antraciet staat centraal in het vrijwilligerswerk van onze respondenten. Daarom is het belangrijk om te starten met het feit dat de vrijwilligers in het algemeen zeer tevreden zijn over de werking van de organisatie. Hoewel elke persoon eigen noden heeft, zijn er bepaalde gelijkaardige elementen die dikwijls terugkomen. Zo leggen bijna alle bevroegde respondenten de link met de visie van De Rode Antraciet en hun eigen kijk op gedetineerden. Op dit vlak moet er alleszins een match zijn. Het contact met de organisatie verloopt goed, maar sommigen geven aan dat ze soms een verbinding missen. Al kan dat ook met de wereldwijde pandemie te maken hebben.

## Nood aan een contactpersoon

Er is bij De Rode Antraciet momenteel geen specifieke persoon die als aanspreekpunt dient voor de vrijwilligers. Hoewel de meeste respondenten wel bij hun cultuurfunctionaris terecht kunnen, blijkt dit niet altijd vanzelfsprekend en optimaal. Aangezien deze veel andere taken opneemt, hebben de respondenten het gevoel dat ze sneller naar achter worden geschoven. Zeker als het schijnbaar allemaal op rolletjes loopt.

*“Dat uit zich dan dat je merkt dat die persoon met te veel dingen bezig is en niet altijd 100% gefocust is op wat dat ik verwacht, en wat ook logisch is he.” (respondent 4, p11)*

Onze respondenten vinden deze autonomie dubbel. Enerzijds appreciëren ze de mogelijkheid tot zelfbeschikking en keuzevrijheid. Anderzijds hebben ze nood aan voldoende reflectie en begeleiding. In beide gevallen appreciëren ze erkenning en bevestiging van wat ze goed doen. Daarbij verwachten ze dat er wordt ingegrepen bij moeilijke situaties.

Met de beperkingen omtrent het contact met gedetineerden die De Rode Antraciet oplegt, hebben ze het soms wel moeilijk. Vooral omdat vrijwilligers openheid en menselijkheid hoog in het vaandel dragen en zelf willen uitstralen. De geïnterviewde vrijwilligers die een goede band hebben met de cultuurfunctionaris, vinden een aparte verantwoordelijke niet nodig. Anderen zien de meerwaarde van een vast aanspreekpunt wel in en zouden hier zeker beroep op doen. Los van wie de rol als contactpersoon inneemt, zijn bereikbaar- en laagdrempeligheid cruciale elementen. Wanneer de afstand te groot is, haken vrijwilligers af. Onderzoek door onder andere van der Klein (2011, p. 72) benadrukt het belang van een vaste vrijwilligerscoördinator om de continuïteit te bewaren. Omdat De Rode Antraciet grotendeels leunt op het werken met onbetaalde werkkrachten, raden we aan om dit effectief te installeren. Ook een tweede vertrouwenspersoon aanduiden, is wenselijk. Zo kunnen vrijwilligers die het niet goed kunnen vinden met het aanspreekpunt toch nog een klankbord hebben.

### Verbinding

Het contact met andere vrijwilligers ervaren onze respondenten als versterkend. Ook werken ze graag eersteven naast iemand die het project in kwestie reeds kent. Daarbij zetten vrijwilligers graag hun passie en kwaliteiten in. Een organisatie moet hierop inspelen (Bochove & Verhoeven, 2014, p. 37). Als laatste geven onze vrijwilligers aan dat ze ook graag informeel dingen doen met collega-vrijwilligers.

### Professionaliteit

De Rode Antraciet is volgens onze respondenten reeds professioneel aan het werk met vrijwilligers. In hun visietekst staat dat ze het programma Flexivol al gebruiken als houvasten ook met de hedendaagse tendensen staan ze stil. Belangrijk is natuurlijk dat vrijwilligers in zoveel mogelijk stappen betrokken worden of toch die mogelijkheid op een laagdrempelige manier krijgen.

### Waardering

De visietekst haalt waardering expliciet aan bij hun exit-strategie. Echter ontbreekt de integratie in de volledige vrijwilligerswerking wat. Elke bevroagde respondent haalde de nood aan erkenning en appreciatie duidelijk aan. Ook wetenschappelijk onderzoek benadrukte aanwezigheid van een stimulerend klimaat (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, 2020, z.p.).

### Conflicthantering

Wat wel wat mist volgens de respondenten, is een plan van aanpak voor conflictsituaties. Vrijwilligers binnen De Rode Antraciet werken met gedetineerden wiens levenssituatie er door een gevangenisstraf volledig anders uitziet. Botsingen in waarden of een tegengestelde invulling ervan komen voor.

Meer inzicht omtrent conflicthantering en methodieken bij agressief gedrag raden we aan als buffer tegen negatieve effecten van negatieve situaties. Icoba (2020, z.p.) kan hiervoor een houvast bieden.

### Reflectie

Als laatste vonden onze respondenten de interviews aangenaam. Voor sommigen was dit de eerste keer dat ze stil hebben gestaan bij de effectieve binnenkant van vrijwilligerswerk bij De Rode Antraciet. Voldoende feedbackmomenten voorzien, zullen ze zeker appreciëren.

## 5 Conclusie

In het onderzoek trachten we gelijkenissen en verschillen in waarden tussen gedetineerden en onze respondenten naar boven te brengen. Op basis van deze informatie proberen we aanbevelingen te noteren voor De Rode Antraciet in de ondersteuning van hun vrijwilligers. In de literatuur is er weinig te vinden omtrent dit onderwerp, wat dan ook meteen de relevantie van ons onderzoek schetst.

Onze resultaten hebben we verzameld via semigestructureerde interviews met vrijwilligers. Gedetineerden hebben we niet bevestigd en de focus ligt hierdoor op de beleving van vrijwilligers zelf (Mortelmans, 2019, p 106). Tijdens dit onderzoek zijn acht interviews afgenomen uit een pragmatische steekproef (Mortelmans, 2019, p 118). Steeds gaan we op een zorgvuldige manier om met de verkregen antwoorden. We proberen daarbij ook vertrouwen op te wekken om zo eventuele schade te voorkomen. Daarnaast hebben we onze vragen opgesteld, rekening houdend met de gevoeligheid omtrent ons thema (Vander Laenen & O' Gorman, 2019, p 555-585). Door COVID-19 zijn we genoodzaakt om alle contacten online te laten verlopen. Over het algemeen liep dit goed. Uiteraard brengt dit enkele uitdagingen met zich mee, zoals een onstabiele internetverbinding. Ook lichaamstaal lezen ging moeilijker. Echter nemen onze respondenten meer tijd om met ons in gesprek te gaan, waardoor de dataverzameling vlotter kon verlopen. Onze data-analyse gebeurt volgens de Grounded-theory. Dit houdt in dat we de data codeerden en continu met elkaar hebben vergeleken. We maken een codeboom op om de verbanden visueel voor te stellen en het overzicht te bewaren (Decorte, 2019; p 486).

### Waarden

Concluderend kunnen we stellen dat er heel wat gelijkenissen zijn tussen de waarden van de bevestigde vrijwilliger en die van de gedetineerden. Zo komen de waarden familie, gelijkwaardigheid, eerlijkheid, begrip, verantwoordelijkheid, erkenning, dankbaarheid, humor, waardigheid, vrijheid en respect veelvuldig aan bod. Dit kan gemakkelijk gekoppeld worden aan het Good lives model van Pomp (Pomp, 2009, p. 4). Het is belangrijk te vermelden dat de invulling van deze waarden niet altijd congruent is. Zo wordt de waarde respect door beide partijen vaak anders geïnterpreteerd. Een mogelijke hypothese hiervoor is het hebben van een verschillende achtergrond.

Doch zijn er ook expliciete verschillen in waarden. Zo komt volgens onze respondenten de waarde egoïsme en koppigheid bij gedetineerden af en toe voor (Verhoeven, 2018, z.p.). Tevens is er ook een discrepantie in waarden tussen de bevestigde vrijwilligers onderling. Ze beogen soms andere doelstellingen met het vrijwilligerswerk en streven verschillende zaken na.

Wel beschikken onze respondenten allemaal over altruïsme. Dit is overeenstemmend met de literatuur waarin voornamelijk gesproken wordt over behulpzaamheid en betrokkenheid (Bekkers & Ruiters, 2009, p. 178-182).

## Interactie

Wat de bevroagde vrijwilligers nastreven, mondt sterk uit in de interactie. Onze respondenten zullen hun vooropgestelde waarden omzetten in hun handelen. Alle vrijwilligers vinden het van fundamenteel belang om de gedetineerde te benaderen als mens. Dit uit zich bijvoorbeeld in het geven van een hand aan de gedetineerden bij het binnenkomen in het lokaal. Ook dit is congruent met de literatuur die stelt dat vrijwilligers gedetineerden als mens behandelen, een luisterend oor kunnen bieden en werken aan een vertrouwensband (Goossensen, Kuis & Schuhmann, 2015, p. 41). Verder is de eerste kennismaking een belangrijk moment in het verdere verloop van de contacten.

Daarnaast is vertrouwen een sleutelbegrip tijdens de interactie tussen de gedetineerde en de bevroagde vrijwilliger. Er wordt tijdens de activiteiten duidelijke afspraken gemaakt, gebouwd op vertrouwen. Desondanks dit vertrouwen heerst er ook wantrouwen, zowel bij de vrijwilliger als bij de gedetineerde. De meeste gedetineerden hebben bij aanvang steeds een wantrouwige houding. Verder blijkt ook dat kennis over de gepleegde feiten zorgt voor beïnvloeding bij de meeste respondenten. Deze beïnvloeding kan zich op zowel negatieve als positieve manieren uiten. Enerzijds schrikt het af, anderzijds roept het begrip op. Wantrouwen ontstaat bij onze respondenten wanneer ze teleurgesteld worden door gedetineerden en heeft negatieve gevolgen op verdere contacten. Zo geven de bevroagde vrijwilligers aan meer op hun hoede te zijn en de gedetineerde nauwlettend in het oog te houden. Dit is vooral zo wanneer hun activiteit in het gedrang komt.

Tenslotte proberen alle bevroagde respondenten te werken aan het opbouwen van een band met de gedetineerden. Ze proberen te luisteren naar de gedetineerden en oprecht te zijn. In onderzoek in de literatuur komt dit ook naar voren (Goossensen, Kuis & Schuhmann, 2015, p. 41). De bevroagde vrijwilligers nemen hierbij een paradoxale houding in. Sommigen zijn open tegenover de gedetineerden, anderen blijven wat meer gereserveerd. Dit zou volgens onze bevroagde vrijwilligers ook het geval zijn bij de gedetineerden.

## Profiel vrijwilligers

De meeste bevroegde vrijwilligers hebben gelijke motieven om aan vrijwilligerswerk te doen, namelijk het zoeken naar een zinvolle dagbesteding of een interesse in de detentiecontext. De intrinsieke motivaties van de vrijwilligers sluiten aan bij de visie van De Rode Antraciet, namelijk de wil en intenties om de buitenwereld binnen te brengen tussen de gevangensmuren (De Rode Antraciet, 2018, z.p).

Daarnaast zijn alle bevroegde respondenten in een sociale- of creatieve sector werkzaam en zijn ze meestal hoger opgeleid. In de literatuur vonden we dat respondenten meestal hoger opgeleid zijn en zijn tewerkgesteld in een sociaal beroep (Koning Boudewijnstichting, 2015, p. 43). Hierdoor bestaan er veel parallellen tussen hun professionele job en het vrijwilligerswerk. Opvallend is dat de meeste bevroegde respondenten kritiek ontvangen vanuit hun omgeving op hun vrijwilligerswerk. Tevens kunnen we besluiten dat de geïnterviewde vrijwilligers uit verschillende leeftijdscategorieën komen, van 25 jaar tot 66 jaar. Onze respondenten zijn voornamelijk vrouwen, wat onze steekproef minder representatief maakt.

Tenslotte hebben alle bevroegde respondenten kritiek geuit op het gevangensysteem. Ze zijn erg negatief over de sterke hiërarchische en militaristische omgeving. Dit beperkt hen soms in hun activiteiten. De houding van de penitentiair beampten droeg hieraan bij volgens hen.

## Aanbevelingen

### *Transparante visie*

Allereerst vinden wij het cruciaal dat de visie van De Rode Antraciet voldoende gedeeld wordt met (toekomstige) vrijwilligers. Dit projecteert waar de organisatie voor staat en op welke manier ze graag willen werken. De geïnterviewde vrijwilligers halen aan dat een overeenkomst in visie zeer belangrijk vinden. Daarom willen we aanmoedigen om al vanaf de aanwerving hiermee rekening te houden en dit eventueel expliciet te bevragen bij potentiële kandidaten voor vrijwilligerswerk. We zijn ons ervan bewust dat De Rode Antraciet dit al tracht te doen tijdens het intakegesprek. Naast de openlijke communicatie over hun perspectief op gedetineerden, zouden we De Rode Antraciet ook aanbevelen om alles in te zetten om deze effectief in de praktijk om te zetten. Daarnaast kan het een meerwaarde zijn om vrijwilligers te betrekken in dit proces. Zij kunnen vaak op een meer prozaische manier hun visie beschrijven. Omdat de opvattingen van vrijwilligers op gedetineerden vaak verschillen met die van hun naasten, kan De Rode Antraciet eventueel een vorming hieromtrent organiseren. Het kan voor de vrijwilligers fijn zijn om hierover met collega's te praten.



## *Erkenning*

Verder willen we het belang van erkenning geven, blijven benadrukken. Mensen doen aan vrijwilligerswerk, omdat ze het leuk vinden en iets willen betekenen. We vinden het daarom belangrijk dat deze inzet gezien en bekrachtigd wordt. Hierbij stellen we voor om op een systematische manier erkenning te geven op verschillende momenten en diverse manieren. Hoewel het zeker fijn is dat De Rode Antraciet vertrekkende vrijwilligers bedankt, vinden onze respondenten appreciatie tijdens het vrijwilligerswerk zelf, ook relevant. De Rode Antraciet kan dus hierop in de toekomst inzetten.

## *Nabijheid*

In dezelfde aard is de nood aan nabijheid bij vrijwilligers groot. We adviseren dat De Rode Antraciet dit probeert na te streven en uit eigen initiatief verbinding zoekt met vrijwilligers. De meeste van hen zijn echte planttrekkers, maar geven tevens aan dat ze graag gezien en gehoord worden. Vrijwilligers krijgen graag ondersteuning en feedback.

## *Voltijds aanspreekpunt*

Omdat de Rode Antraciet voor een groot deel op vrijwilligers steunt, geven we het advies om een voltijds aanspreekpunt te voorzien. De hoofdtaak van deze persoon zou de specifieke opvolging van vrijwilligers inhouden en elk aspect van een traject ondersteunen. Door een verantwoordelijke aan te duiden en deze voldoende kenbaar te maken bij de vrijwilligers, verlaagt de drempel om hierbij aan te kloppen. Gemakkelijke bereikbaarheid en vertrouwelijke toegankelijkheid zijn cruciaal. Een cultuur- of sportfunctionaris hebben volgens onze respondenten veel andere taken, waardoor onze respondenten soms het gevoel krijgen dat ze op zichzelf zijn aangewezen. Een aanspreekpunt kan tevens de werkdruk bij de cultuur- en sportfunctionarissen verlichten. Een aparte vertrouwenspersoon voor gevoelige thema's raden we eveneens aan.

## *Feedback en reflectie*

Vrijwilligers appreciëren keuzevrijheid en vertrouwen van hun opdrachtgever. Toch vinden ze voldoende feedback, intensieve begeleiding en regelmatige reflectie belangrijk. Op basis van de resultaten uit deze studie geloven wij dat het bewust stilstaan bij hun eigen beleving, frustraties en noden zou een meerwaarde vormen voor de werking van De Rode Antraciet. Eerlijke terugkoppeling over de manier van werken met gedetineerden staat voorop, maar mag niet overschaduwd worden door negatieve zaken. Die creëren dikwijls onterecht een verhoogd wantrouwen bij vrijwilligers.

## *Afstemming afspraken*

Concreet stellen we voor om de afspraken omtrent het contact tussen vrijwilligers en gedetineerden nog eens te herbekijken. Afstemming met de vrijwilligers lijkt ons hierbij cruciaal. Sommige van hen voelen zich door de afspraken op verschillende vlakken beperkt. Het document moet voldoende doorsproken worden en niet enkel als vastgelegd contract dienen. Wederzijdse dialoog lijkt kan hiervoor aangewezen worden. Zo ervaren bepaalde vrijwilligers het verbod op spreken over feiten nogal onrealistisch.

## *Conflicthantering*

Vervolgens hebben vrijwilligers en gedetineerden een verschillend referentiekader, opgebouwd door zeer uiteenlopende levenservaringen. De kans op botsingen of (interpersoonlijke) conflicten is hierdoor groot. De Rode Antraciet gaat daarom best op zoek naar een passend theoretisch kader om met deze confrontaties om te gaan. Ook kunnen ze best enkele handvaten meegeven met de vrijwilligers zelf. Vooral wetenschappelijk onderbouwde methodieken omtrent conflicthantering en agressie in de ruime zin van het woord raden we aan.

## *Talentgericht werken*

Wat opvalt is het feit dat de respondenten allemaal altruïstisch ingesteld zijn. Vrijwilligers vinden het belangrijk om gedetineerden als gelijkwaardige mens te behandelen. Op deze waarden kan De Rode Antraciet inspelen. Enerzijds door ze te omarmen en bekrachtigen. Anderzijds door ze eveneens in te zetten in de omgang met vrijwilligers. In dezelfde lijn luidt onze volgende aanbeveling, namelijk het inzetten op talengerichte samenwerkingen. Hoewel De Rode Antraciet dit al tracht te doen, kan het zeker een meerwaarde zijn om nieuwe projecten op te starten vanuit de kwaliteiten van reeds werkzame vrijwilligers. In plaats van het omgekeerde.

## *Buffer*

Als laatste hebben veel vrijwilligers het zeer moeilijk met het gevangenisstelsel. Hoewel het duidelijk is dat De Rode Antraciet hier geen rechtstreekse invloed op heeft, vragen we toch om hier oog voor te hebben. Door te bemiddelen tussen verschillende betrokkenen en in te zetten op een goede relatie met penitentiair beambten worden vrijwilligers ondersteund.

Zij voelen deze inspanningen en ervaren deze als zeer positief. De organisatie kan als het ware een buffer vormen tegen negatieve elementen van het systeem.

### *Vrijwilligers neutraal*

Daarbij is het cruciaal om vrijwilligers volledig buiten het justitiële en gerechtelijke traject van gedetineerden te houden. Dit zien onze respondenten als een echte sterkte en vormt voor vrijwilligers de basis van het menselijke, authentieke contact met gedetineerden. We raden De Rode Antraciet aan om dit element zoveel mogelijk te beschermen zodat gedetineerden zonder enige schrik hun verhaal kunnen doen tijdens de sessies met vrijwilligers.

### *Onderling contact*

Als laatste adviseren we De Rode Antraciet om contacten tussen vrijwilligers onderling te stimuleren. Hoewel De Rode Antraciet dit in het verleden al deed, vinden vele van onze respondenten dit een meerwaarde. Dit kan op een zowel formele manier, zoals een thema-avond, als een informele manier, zoals een BBQ.

## 6 Bibliografie

1. Armstrong, R.(2014). *Trusting the untrustworthy: the theology, practice and implications of faith-based volunteers' work with ex-prisoners*. Studies in Christian Ethics, 299-309.
2. Bekkers, R. H. F. P., & Ruiters, S. (2009). *Generatieverschillen in maatschappelijke waarden en vrijwillige inzet*. In P. Dekker, & J. de Hart (Eds.), *Vrijwilligers in meervoud* (pp. 178-194). (Civil society en vrijwilligerswerk; No. 5). SCP.
3. Beyens, K., & Snacken, S. (2017). *Straffen: een penologisch perspectief*. Maklu-Uitgevers nv.
4. Borg, I., Hermann, D., & Bilsky, W. (2017). A closer look at personal values and delinquency. *Personality and Individual Differences*. *Sciencedirect*, 116, 171–178. Opgehaald van: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.043>
5. Buck, G. B., & Jaffe, M. J. (2011, juni). *Volunteering in Criminal Justice*. Keel University.
6. Buijten, B. (2017). *Relatiegerichte begeleiding*. Coutinho.
7. Claes, B., & Duerloo, W. (2008). *Vertalers en bewakers van "herstel" in de gevangenis*. *FATIK*, 119, 25–32. Opgehaald van: <http://www.mensenrechten.be/bestanden/uploads/tijdschriften/FATIK2008nr119.pdf>
8. Decorte, T. (2019). *Kwalitatieve data-analyse*. In T. Decorte, & D. Zaitch, *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. Leuven / Den Haag: Acco.
9. De Rode Antraciet (2018). *Voortgangsrapport 2017-2018*. Opgehaald van: <https://www.derodeantraciet.be/wp-content/uploads/2018/04/Voortgangsrapport-2017-2018.pdf>
10. De Verenigde verenigingen. (2017, juli). *Vrijwilligerswerk: cijfers, omgeving en SWOT-analyse*. Horizontaal Overleg Vrijwilligersbeleid. Opgehaald van: [http://www.deverenigdeverenigingen.be/images/20170714\\_cijfers-omgeving-SWOT-vrijwilligerswerk.pdf](http://www.deverenigdeverenigingen.be/images/20170714_cijfers-omgeving-SWOT-vrijwilligerswerk.pdf)
11. De Wit, J. D. W., & Hendriks, A. H. (2005, juni). *Morgen moet het beter*. *Socialistische partij*. Opgehaald van: [https://www.socialistischepartij.nl/sites/default/files/zwartboek\\_morgenbeter\\_1.pdf](https://www.socialistischepartij.nl/sites/default/files/zwartboek_morgenbeter_1.pdf)
12. Dhami, M. K., & Joy, P. (2007). Challenges to Establishing Volunteer-Run, Community-Based Restorative Justice Programs. *Contemporary Justice Review*, 10(1), 19. Opgehaald van: <https://doi.org/10.1080/10282580601157455>
13. FARO, Vlaams Steunpunt voor cultureel erfgoed vzw & Heemkunde Vlaanderen vzw (2016). *De vijf V's van het vrijwilligersbeleid: stappenplan voor een succesvolle vrijwilligerswerking in je erfgoedorganisatie*. Brussel: FARO
14. Goossensen, A., Kuis, E., & Schuhmann, C. (2015, januari). *Onderzoek naar één-op-één bezoeksprekken van vrijwilligers aan gedetineerden*. Opgehaald van: [https://www.zorgethiek.nu/wp-content/uploads/2015/05/2379-volledige-tekst\\_tcm44-](https://www.zorgethiek.nu/wp-content/uploads/2015/05/2379-volledige-tekst_tcm44-)

582757.pdf

15. Hogeschool Utrecht, Huub Everaert Arie van Pee, H., & van Pee, A. (2006, februari). *Kwalitatief en kwantitatief onderzoek*. Kenniskring Gedragsproblemen in de Onderwijspraktijk. Opgehaald van: <https://surfsharekit.nl/publiek/hu/4434e94b-da1f-4fc3-a4e2-95e41f04bf6c>
16. Hong Chui, W., & Kwok-ying Cheng, K. (2013). *Effects of Volunteering Experiences and Motivations on Attitudes Toward Prisoners: Evidence from Hong Kong*. *Asian Journal of Criminology*, 8, 103–114. Opgehaald van: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11417-012-9148-9>
17. Icoba. (2008). *Zorg voor nazorg: Naar een opvangbeleid na agressie*. Sociaal Fonds VOHI Brussel. Opgehaald van: [https://www.icoba.be/media/docs/campagnemateriaal/Oewist/OEWIST%20ICOPA\\_BELEID- WEB.pdf](https://www.icoba.be/media/docs/campagnemateriaal/Oewist/OEWIST%20ICOPA_BELEID- WEB.pdf)
18. Icoba. (2020). *AGRESSIE BUITENGEWOON*. Icoba congress: Geweldig omgaan met agressie. Opgehaald van: <https://www.icoba.be/Agressie%20buitengewoon>
19. Kenniscentrum WWZ. (2020, 8 juni). FLEXIVOL. Opgehaald van: <https://www.kenniscentrumwwz.be/tool/flexivol>
20. Koning Boudewijnstichting. (2015). *Het vrijwilligerswerk in België Kerncijfers*. Vlaanderenvrijwilligt. Opgehaald van: [https://www.vlaanderenvrijwilligt.be/wp-content/uploads/2015/10/PUB\\_3366\\_vrijwilligerswerk-1.pdf](https://www.vlaanderenvrijwilligt.be/wp-content/uploads/2015/10/PUB_3366_vrijwilligerswerk-1.pdf)
21. Kort-Butler, L. A., & Malone, S. E. (2014). Citizen volunteers in prison: bringing the outside in, taking the inside out. *Journal of Crime and Justice*, 38(4), 508–521.
22. Maes, E., & Scheirs, V. (2009, januari). *De Belgische gevangenispopulatie in cijfers*. Research gate. Opgehaald van: [https://www.researchgate.net/publication/260480389\\_De\\_Belgische\\_gevangenispopulatie\\_in\\_cijfers](https://www.researchgate.net/publication/260480389_De_Belgische_gevangenispopulatie_in_cijfers)
23. Mortelmans, D. (2019). Het kwalitatief onderzoeksdesign. In T. Decorte, & D. Zaitch, *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. Leuven / Den Haag: Acco.
24. Nijhof, K. S., Engels, R. C. M. E., Wientjes, J. A. M., & de Kemp, R. A. T. (2007). *Crimineel gedrag van ouders en kinderen*. *Pedagogiek*, 27(1), 29-44. <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/55221/55221-OA.pdf>
25. Normenenwaarden | Normen en Waarden. (2019, 19 oktober). Normen en waarden. Opgehaald van: <https://www.normenenwaarden.org/>
26. Pomp, E. (2009, november). *Het Good Lives Model: een literatuurstudie*. Expertisecentrum Forensische Psychiatrie. Opgehaald van: <https://files.enflow.nl/fd9938a8-0039-4987-ae4-d3773cabfd43/799d99d7-9ba1-4b44-9b3c-bb084d4f19ea/publicaties/efp-good-lives-model-literatuurstudie.pdf>
27. Recht-Op vzw. (z.d.). *Referentiekader*. [www.samenwijzer.be](http://www.samenwijzer.be). Geraadpleegd 8 oktober 2020,

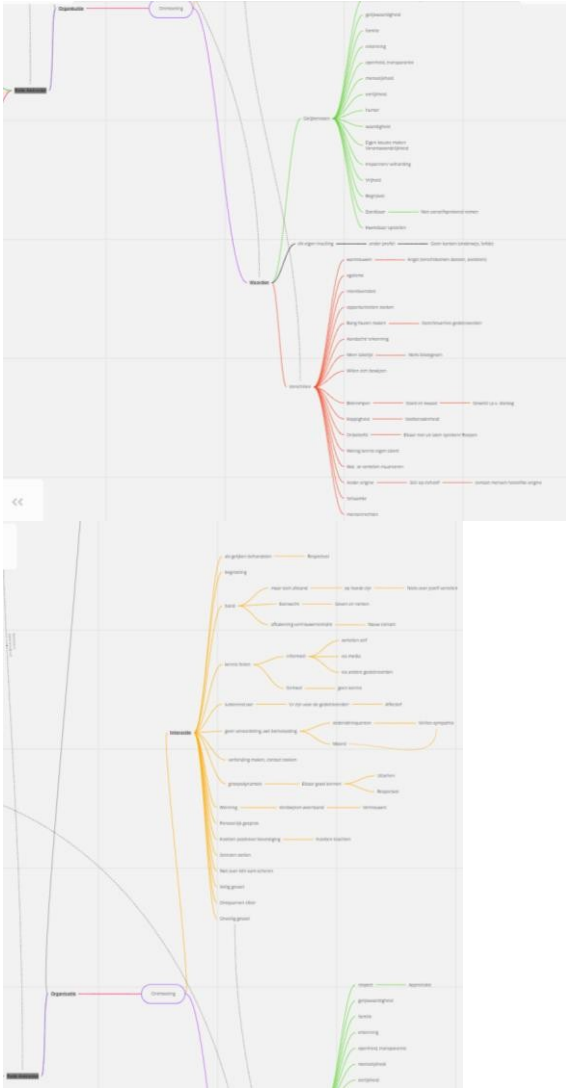
Opgehaald van <https://www.samenwijzer.be/referentiekader.html>

28. Scheltema, M. (2003). *Waarden, normen en de last van het gedrag*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
29. Staring, R., & van Swaaningen R., Kwalitatief onderzoek en criminologische theorie. Over relatie tussen theorie, onderzoeksvragen en methode. In T. Decorte, & D. Zaitch, *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. Leuven / Den Haag: Acco.
30. Stichting Gevangenzorg Nederland. (2016, februari). *Iemand zien zitten*. Opgehaald van: [https://www.presentie.nl/publicaties/item/540onderzoeksrapport\\_gevangenzorg\\_nederland](https://www.presentie.nl/publicaties/item/540onderzoeksrapport_gevangenzorg_nederland)
31. Sutherland, E. H., Cressey, D. R., & Luckenbill, D. (1995).  
The Theory of Differential Association. *Deviance: A Symbolic Interactionist Approach*, 64–71. Opgehaald van: [https://books.google.be/books?hl=nl&lr=&id=wGbKS3BvqMC&oi=fnd&pg=PA64&dq=differential+association+sutherland&ots=ZbdbE9P2mm&sig=XnumcgESZuBjibhNhNi\\_ywwwACg#v=onepage&q=differential%20association%20sutherland&f=false](https://books.google.be/books?hl=nl&lr=&id=wGbKS3BvqMC&oi=fnd&pg=PA64&dq=differential+association+sutherland&ots=ZbdbE9P2mm&sig=XnumcgESZuBjibhNhNi_ywwwACg#v=onepage&q=differential%20association%20sutherland&f=false)
32. Struijs, A. S., & Brinkman, F. B. (1996, mei). *Botsende waarden*. Roemenië. Opgehaald van: <http://www.roemenie.com/Botsende-waarden.pdf>
33. Tewksburry, R., & Dabney, D. (2004). *Prison Volunteers*. *Journal of Offender Rehabilitation*, 40(1-2), 173–183.
34. Van der Klein, M. V. D. K., Mak, J. M., & van der Gaag, R. V. D. G. (2011, september). Professionals en vrijwilligers (organisaties) rond jeugd en gezin: *Literatuur over samenwerken in de pedagogische civil society*. *ZonMw-programma Vrijwillige Inzet jeugd en gezin*. Opgehaald van: [http://www.expoo.be/sites/default/files/atoms/files/professionals\\_en\\_vrijwilligers\\_organisaties\\_rond\\_jeugd\\_en\\_gezin\\_2801\\_web.pdf](http://www.expoo.be/sites/default/files/atoms/files/professionals_en_vrijwilligers_organisaties_rond_jeugd_en_gezin_2801_web.pdf)
35. Van Engeland, T. (1999). *De (on)vergelijkbaarheid van waarden. Over de mogelijkheid om waardenconflicten op te lossen*. Opgehaald van: [https://www.ethiekenmaatschappij.ugent.be/wp-content/uploads/2012/07/EM\\_21-1999-Van-Engeland.pdf](https://www.ethiekenmaatschappij.ugent.be/wp-content/uploads/2012/07/EM_21-1999-Van-Engeland.pdf)

36. Van Assema, P., Mesters, I., & Kok, G. (1992, 24 februari). Het focusgroep-interview: een stappenplan. *T. Soc. Gezondheidsz, ResearchGate, 70(7)*. Opgehaald van: [https://www.researchgate.net/profile/Ilse\\_Mesters/publication/313752237\\_Het\\_focusgroep-interview\\_een\\_stappenplan/links/58c11a7992851c2adfee786b/Het-focusgroep-interview-een-stappenplan.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ilse_Mesters/publication/313752237_Het_focusgroep-interview_een_stappenplan/links/58c11a7992851c2adfee786b/Het-focusgroep-interview-een-stappenplan.pdf)
37. van Bochove, M., Tonkens, E. & Verhoeven, M. (2014). *Extra, evenknie of eigenaar: Samenwerkingspatronen tussen vrijwilligers en professionals*. In M. van Bochove, E. Tonkens, & L. Verplanke (editors), *Kunnen we dat (niet) aan vrijwilligers overlaten? Nieuwe verhoudingen tussen vrijwilligers en professionals in zorg en welzijn* (blz. 17-39). Platform31; Universiteit van Amsterdam. Opgehaald van: <https://www.platform31.nl/publicaties/kunnen-we-dat-niet-aan-vrijwilligers-overlaten>
38. Vander Laenen F., & O' Gorman, A. Ethische aspecten van het kwalitatief onderzoek. In T. Decorte, & D. Zaitch, *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. Leuven/Den Haag: Acco.
39. Verhoeven, M. (2018, 6 november). *Normen verdoezelen waarden*. Blog. Authentiek Leiderschap. Opgehaald van: <https://authentiekleiderschap.nl/normen-en-waarden/>
40. Verhulst, P.-J., & Lamberts, H. (2015). Bijdragen van een individuele respondent. *Kwalon, 20(1)*, z.p. Opgehaald van: [https://www.tijdschriftkwalon.nl/inhoud/tijdschrift\\_artikel/KW-20-1-5/Bijdragen-van-een-individuele-responent-Vergelijking-van-de-informatie-verkregen-via-een-diepte-interview-en-een-focusgroep](https://www.tijdschriftkwalon.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/KW-20-1-5/Bijdragen-van-een-individuele-responent-Vergelijking-van-de-informatie-verkregen-via-een-diepte-interview-en-een-focusgroep)
41. Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw. (2020). *Motiveren. Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk*. Opgehaald van: <https://www.vlaanderen.vrijwilligt.be/category/aan-de-slag/motiveren/>
42. Vlaams Steunpunt vrijwilligerswerk vzw. (2020). *Slim vrijwilligen: de vrijwilligerswet*. Opgehaald van: <https://indd.adobe.com/view/fefb3d36-260b-4975-a0fa-d08d9466be59>
43. Wilson, J. (2012) *Volunteerism research. A review essay*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 41(2):176-212*.







## Takenverdeling

Contacten met vrijwilligers en contactpersoon: Silke  
Vragenprotocol: Silke  
Informed consent: Silke

### Probleemstelling

- Voorgaand onderzoek: Femke
- Onderzoeksvraag : Anouk
- Onderzoeksopzet: Silke
- Toegang tot het werkveld: Silke
- Ethische reflecties: Silke
- Geheel samenvoegen: Bauke
- Omzetten naar verleden tijd: Bauke

### State of the art

- Profiel vrijwilliger: Jill en Bauke
- Profiel gedetineerde: Jill
- Waarden: Jill en Silke
- Waarden vrijwilliger: Anouk en Bauke
- Waarden gedetineerde: Silke
- Waardenconflict: Jill en Anouk
- Rol van de organisatie: Silke
- Geheel samenvoegen: Femke

Afnemen, transcriberen en coderen van de interviews

- Interview 1: Silke en Bauke
  - Interview 2: Jill en Anouk
  - Interview 3: Bauke en Jill
  - Interview 4: Bauke en Anouk
  - Interview 5: Jill en Femke
  - Interview 6: Silke en Jill
  - Interview 7: Anouk en Bauke
  - Interview 8: Femke en Silke
- 
- Transcript 1: Jill
  - Transcript 2: Silke
  - Transcript 3: Anouk
  - Transcript 4: Femke
  - Transcript 5: Femke
  - Transcript 6: Bauke
  - Transcript 7: Femke
  - Transcript 8: Anouk
- 
- Coderen 1: Femke
  - Coderen 2: Bauke
  - Coderen 3: Silke
  - Coderen 4: Jill
  - Coderen 5: Anouk
  - Coderen 6: Ingroep
  - Coderen 7: Jill en Silke
  - Coderen 8: Bauke en Anouk

Methodologisch luik: Jill en Bauke

Resultaten en discussie

- De vrijwilliger: Femke
- Waarden: Anouk
- Interactie: Bauke
- De Rode Antraciet: Silke
- Geheel samenvoegen: Jill

Conclusie:

- Antwoord onderzoeksvraag: Jill
- Ethische en methodologische beperkingen: Femke
- Aanbevelingen: Silke

Geheel:

- Geheel samenvoegen/ lay-out: Femke
- Bronnen en bronnenlijst controleren: Anouk
- Taal en grammaticacheck: Silke