

3. PERSONEELSPLAN

Het is belangrijk te weten dat elk transitiehuis mogelijkheden moet aanreiken om oplossingen voor re-integratie uit te werken. Binnen een rechtspositionele benadering past het die oplossingen onder te brengen in een plan. Zo'n oplossingsplan is een contract tussen de gedetineerde en de overheid. Het personeel van een transitiehuis staat in voor de opmaak en uitvoering van deze plannen en voor een goede werking (op vlak van samenleven, veiligheid, ...) binnen een transitiehuis.

Het personeelsplan omvat selectiecriteria en functieprofielen voor het personeel dat de oplossingsplannen helpt maken en uitvoeren. Werken in detentie is niet altijd evident. Het vraagt wat (mensen) kennis, vaardigheden en doorzettingsvermogen om elke dag opnieuw binnen een weinig flexibel kader te werken met mensen die een kluwen van problemen met zich meeslepen waardoor de spanning snel kan oplopen. Anderzijds hebben gedetineerden net nood aan (en recht op!) deskundige begeleiding en opvolging door mensen die zich niet laten afschrikken door een verleden, kwalijke feiten, harde woorden, ... Ze hebben recht op professionals die blijven geloven in mensen en die oog hebben voor de noodzaak aan structurele veranderingen.

De personeelsvisie dient aan te sluiten bij de principes van kleinschaligheid, differentiatie en nabijheid. Dit project kan pas slagen met een aangepaste personeelsstructuur om de juiste mensen aan boord te halen, hen verder op te leiden en hen ontwikkelingskansen te bieden, ... waardoor het werken in een detentiecontext haalbaar en zinvol is. Ook het personeelsbeleid dient gericht te zijn op een oplossingsgerichte detentie, waarin zowel zorg als veiligheid van alle betrokkenen gelijke aandacht verdienen. Zorg en veiligheid dienen structureel verankerd te zijn in het organogram, de overlegstructuur en de functieprofielen. Er wordt principieel gekozen om oplossingsgericht te werken met mensen. Belangrijk is dat al het personeel een basishouding heeft waarin volgende elementen essentieel zijn: positief mensbeeld, respect voor mensenrechten, bereidheid tot zelfreflectie en intervisie.

De transitiehuizen moeten maximaal aansluiten bij de diensten die in de samenleving (liefst in de directe omgeving) aanwezig zijn. Gedetineerden moeten zoveel mogelijk de diensten, organisaties en instellingen gebruiken waar elke vrije burger ook beroep op doet. Dit moet het uitgangspunt zijn. Pas indien het organisatorisch onmogelijk blijkt om aan te sluiten op het gewone circuit kan bekeken worden om parallelle diensten intern aan te bieden. De bestaande diensten uit de samenleving worden binnen dit concept dus maximaal geresponsabiliseerd.

Een transparante organisatiestructuur met duidelijk omschreven functieprofielen geeft de mogelijkheid aan het personeel om elk vanuit zijn specifieke functie tot een gepersonaliseerde begeleiding op maat te komen. Het personeelsplan vertrekt van de noden van de gedetineerde, zonder daarbij het organisatorische geheel uit het oog te verliezen.

Oplossingsplan

Het oplossingsplan is de leidraad en het werkinstrument om een penitentiair traject vorm te geven. Doel van elk oplossingstraject is het opbouwen van een sociaal netwerk rond de veroordeelde en het creëren van een rol voor hem binnen de samenleving. Het plan focust enerzijds op het ondersteunen van wat goed loopt en anderzijds op het aanvullen met nieuwe oplossingen of hulpbronnen voor de realisatie van de re-integratie. Het plan creëert van bij aanvang duidelijkheid over zowel inhoudelijke als tijdsvoorwaarden voor detentie en reclassering.

Een beknopte omschrijving van de huidige situatie en een weergave van de juridische situatie, vonissen en feiten dient als basis voor het op voorhand te bepalen en te volgen tijdspad voor het toekennen van uitgangsvergunningen, verloven, elektronisch toezicht of beperkte detentie, voorwaardelijke invrijheidstelling en strafeinde. Daarna worden de reeds aanwezige oplossingen en noden gedetecteerd op het vlak van huisvesting, inkomen, sociaal netwerk en rol in de samenleving. Op basis daarvan wordt – in functie van een re-integratieplan – een detentieplan opgesteld. Dit alles wordt uiteindelijk samen weergegeven in een overzichtelijk tijdspad. De tijdsbepalingen worden zo vroeg mogelijk vastgelegd en kunnen alleen gewijzigd worden wanneer de gedetineerde de voorwaarden niet naleeft waartoe hij zich in het plan heeft verbonden.

Een voorbeeld van een oplossingsplan is te vinden via deze link: www.dehuizen.be/oplossingsplan.htm

Functies

In een transitiehuis worden verschillende functies voorzien.

- De portiersfunctie is altijd ingevuld, 365 dagen, alle uren van de dag en de nacht. Zijn hoofdopdracht is toezicht houden op het in- en uitgaand verkeer van mensen en goederen.
- De huisbegeleider waakt over de goede orde en de samenlevingsvoorwaarden. Hij is gebonden aan één huis.
- De individueel planbegeleider maakt samen met de gedetineerden een oplossingsplan op volgens de hierboven beschreven aanwijzingen en zorgt ook voor de uitvoering ervan. Hij betreft diensten uit de

samenleving om een aanbod aan te bieden aan de gedetineerde. Hij rapporteert aan de overheden, maar enkel over aangelegenheden die in het oplossingsplan zijn aangeduid. Hij is gebonden aan een caseload en volgt de gedetineerde ook op in de volgende fasen van de strafuitvoering (BD, ET, VI).

- De uit de samenleving gecontracteerde begeleider (arbeidsbemiddelaar, onderwijzend personeel, hulpverlener, sportmonitor, ...) werkt volgens zijn eigen deontologie en rapporteert niet aan de overheden. Afhankelijk van zijn specifieke noden stapt de gedetineerde in op het bestaande aanbod van diensten uit de samenleving en hij doet dit zoveel mogelijk buiten het transitiehuis. Slechts indien dit laatste niet mogelijk is, komen de diensten binnen in De Huizen. De uit de samenleving gecontracteerde begeleiders kunnen beperkte informatie doorgeven aan de individueel planbegeleiders. Hiervoor is er nood aan samenwerkingsakkoord conform de wet op het beroepsgeheim, naar het voorbeeld van het 'samenwerkingsakkoord tussen de federale staat en de Vlaamse gemeenschap inzake de begeleiding en behandeling van daders van seksueel misbruik'.
- De directeur is hiërarchische meerdere van de eerste drie. Hij waakt erover dat de samenwerkingsafspraken nageleefd worden, dat de gecontracteerde diensten uit de samenleving hun verantwoordelijkheid opnemen, zowel op vlak van de begeleidingsaspecten als op vlak van de detentie-invulling (bv. vrije tijdsbesteding, ontspanning, sport). De directeur is tevens verantwoordelijk voor de organisatie van het team- en reclasseringsoverleg.

Dit personeelsplan is geen statisch gegeven. Het evenwicht tussen toezicht en begeleiding zal per huis verschillen, afhankelijk van de doelgroep en de werking. Hoe dichter de stap naar de vrijheid is, hoe meer begeleiding en hoe minder bewaking nodig zal zijn.

Rekrutering en selectie van het personeel

Bij de rekrutering en selectie van het personeel voor transitiehuizen is het van belang om de vereiste competenties en vaardigheden af te toetsen, maar ook om na te gaan of de kandidaten zich kunnen vinden in de basisprincipes van het concept en in staat zijn om hun werk volgens deze principes uit te voeren. Visie, persoonlijkheidskenmerken en attitudes zijn hierbij van belang. Het waardenkader is hierbij nog van groter belang. Transitiehuizen hebben personeel nodig dat respectvol omgaat met gedetineerden, dat rechtvaardig, empathisch, professioneel en volwassen is. We bevelen een ruime vrijheid aan voor een transitiehuis om op basis

van deze criteria zijn eigen personeel te rekruteren.

Vorming, training en opleiding van het personeel

Alle personeelsleden moeten bereid zijn om een voortgezette opleiding te volgen. Tenslotte voorziet het concept een centrum voor begeleide intervisie en supervisie waarbij het personeel intervisie en supervisie kan volgen en ervaring kan uitwisselen met personeelsleden uit verschillende Huizen en detentiestreken. Het personeel moet dit gedurende de hele carrière blijven doen. Belangrijk hierbij is dat de lesgevers o.a. begeleiders uit de praktijk zijn.

Overlegstructuur

Er worden twee soorten overleg georganiseerd:

1. Maandelijks reclasseringsgericht overleg om re-integratiegerichte aangelegenheden af te stemmen in functie van het oplossingsplan met de betrokken huisbegeleiders, individueel planbegeleider, gedetineerde en eventueel gecontracteerde begeleiders.
2. Wekelijks huisgebonden teamoverleg om huisgebonden aangelegenheden, groepsfunctioneren en veiligheidsaspecten af te stemmen met huisbegeleiders en portiers.

Experimenteerruimte

Bovenstaande aanbevelingen zijn bedoeld als raamwerk, als beginnend houvast voor een nieuwe penitentiaire start. Aangezien transitiehuizen nieuw zijn in België moet net als voor de infrastructuur ook voor de omkadering ruimte gelaten worden voor differentiatie. De toepassingen van elk van deze aanbevelingen die een persoonlijke, oplossingsgerichte benadering van de gedetineerden in de weg staan, moeten dus gerelativeerd kunnen worden. Zo moet er ruimte zijn voor alternatieve organisatievormen waarin de verantwoordelijkheid van alle teamleden gemaximaliseerd wordt. Elke andere overlegstructuur die de participatiegraad van de gedetineerden zelf vergroot, verdient het te worden uitgetest.

	HUISBEGELEIDER	INDIVIDUEEL PLANBEGELEIDER	DIRECTEUR
Vereiste opleiding	Bachelor menswetenschappen	Bachelor diploma sociaal werk	Masterdiploma
Functiebeschrijving	<p>Begeleiding en coaching van het groepsgebeuren in huis in functie van het bevorderen van het welzijn van de bewoners, het ontwikkelen van hun persoonlijkheid en het bevorderen van hun re-integratie.</p> <p>Begeleiden en bevorderen van groepsprocessen.</p> <p>Aangaan van persoonlijke contacten met de bewoners.</p> <p>Organisatie, aansturing en evaluatie van huishoudelijke taken uitgevoerd door de bewoners.</p> <p>Organisatie en begeleiding van vrije tijdsactiviteiten (cultuur, ontspanning, sport, ...).</p> <p>Samenwerking en overleg.</p> <p>Rapportage en verslaggeving in functie van verschillende overlegvormen.</p> <p>Aandacht hebben voor zelfzorg en voor zorg voor collega's.</p> <p>Volgen van vorming en opleiding.</p> <p>Stagebegeleiding.</p>	<p>Actief aanspreken van voorzieningen in de omgeving en samenwerkingsverbanden ontwikkelen.</p> <p>Sociaal netwerk contacteren/ontwikkelen in functie van de noden en mogelijkheden van de gedetineerde.</p> <p>Gedetineerde ondersteunen in de opmaak van zijn oplossingsplan.</p> <p>Is aanwezig bij de zitting van de strafuitvoeringsrechtbank op vraag van de gedetineerde of de strafuitvoeringsrechtbank ter ondersteuning van de gedetineerde.</p> <p>Coacht de gedetineerde tijdens de uitvoering van het Oplossingsplan.</p> <p>Contracteert de voorzieningen die uit het oplossingsplan en volgt de gemaakte afspraken actief op.</p> <p>blijft een aanspreekpunt na afronding van het oplossingsplan gedurende een jaar.</p> <p>Rapporteert aan de overheden over het Oplossingsplan.</p>	<p>Verantwoordelijk voor het optimaal functioneren van de verschillende Huizen.</p> <p>Verantwoordelijk voor de afstemming tussen de verschillende Huizen.</p> <p>Verantwoordelijk voor de afstemming tussen de huizen en de gevangenen.</p> <p>Superviseert de operationele organisatie en uitvoering van de oplossingsplannen.</p> <p>Waken over de toepassing van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens.</p> <p>Werving, selectie en ontslag personeel.</p>
Kennis	<p>Kennis van groepsprocessen.</p> <p>Kennis van de doelgroep en hun problematiek.</p> <p>Basiskennis van strafrechtketen.</p> <p>Naast Nederlandstalig, ook kennis van Frans en Engels.</p>	<p>Talenkennis.</p> <p>Kennis van de strafrechtelijke keten.</p> <p>Kennis van risicofactoren.</p> <p>Kennis van de doelgroep en hun problematiek.</p> <p>Kennis van het competentiegericht werken.</p> <p>Kennis van de sociale kaart.</p>	<p>Heeft kennis van de detentie gerelateerde wetgeving.</p>
Vaardigheden	<p>Communicatieve en relationele vaardigheden; gebruik kunnen maken van motiverende gesprekstechnieken.</p> <p>Conflicthanteringsvaardigheden; kunnen omgaan met agressie</p> <p>Reflectieve vaardigheden.</p> <p>Impact van eigen gedrag kunnen inschatten.</p> <p>Zichzelf in vraag kunnen stellen.</p> <p>Groep kunnen aansturen en op een constructieve manier grenzen stellen.</p> <p>Organisatorische vaardigheden.</p> <p>Mondelinge en schriftelijke verslaggeving.</p> <p>EHBO.</p> <p>Leidinggevende capaciteiten.</p>	<p>Competentiegericht kunnen werken met de gedetineerden.</p> <p>Een vertrouwensrelatie kunnen opbouwen.</p> <p>Kunnen netwerken en samenwerkingsverbanden kunnen aangaan.</p> <p>Communicatief sterk.</p> <p>Zelfstandig en in team kunnen werken</p> <p>Coachingsvaardigheden bezitten: luistertechnieken, gesprekstechnieken, motiverend werken, grenzen kunnen stellen.</p> <p>Omgaan met budgetten en aanbestedingen.</p> <p>Risicofactoren kunnen detecteren.</p> <p>Kunnen omgaan met diversiteit.</p> <p>Conflicthantering.</p>	<p>Coachende vaardigheden.</p> <p>Communicatief sterk.</p> <p>Organisatietalent.</p>
Persoonlijkheidseigenschappen	<p>Integer, betrouwbaar, correct.</p> <p>Stressbestendig.</p> <p>Empatisch.</p> <p>Assertief.</p> <p>Besluitvaardig.</p> <p>Flexibel.</p>	<p>Open staan voor diversiteit.</p> <p>Interesse in de doelgroep.</p> <p>Creatief omgaan met probleemsituaties.</p> <p>Doorzettingsvermogen.</p> <p>Positief mensbeeld.</p>	<p>Leiderschap.</p> <p>Verantwoordelijkheid.</p> <p>Echtheid.</p> <p>Humor.</p> <p>Positief mensbeeld.</p>
Attitudes	<p>Respectvol en niet veroordelend.</p> <p>Rechtvaardig.</p> <p>Emancipatorisch; stimuleren van keuzevrijheid en verantwoordelijkheid.</p> <p>Gericht op luisteren en communicatie.</p> <p>Positief mensbeeld.</p>	<p>Respectvol en niet veroordelend.</p> <p>Rechtvaardig.</p> <p>Emancipatorisch; stimuleren van keuzevrijheid en verantwoordelijkheid.</p> <p>Gericht op luisteren en communicatie.</p> <p>Positief mensbeeld.</p>	<p>Respectvol en niet veroordelend.</p> <p>Rechtvaardig.</p> <p>Emancipatorisch; stimuleren van keuzevrijheid en verantwoordelijkheid.</p> <p>Gericht op luisteren en communicatie.</p> <p>Positief mensbeeld.</p>
Extra vereisten		<p>Mobiel zijn.</p> <p>Open staan voor vorming en opleiding.</p>	