
Lokaal Actieplan hulp- en
dienstverlening aan gedetineerden
2021-2023

PLC Ruiselede

Inhoudsopgave

LIJST MET GEBRUIKTE AFKORTINGEN	1
OMKADERING	2
DECREET 8 MAART 2013	2
VLAAMS STRATEGISCH PLAN 2020-2025	2
LOKAAL ACTIEPLAN.....	2
EVALUATIES VORIGE ACTIEPLANNEN.....	3
<i>Evaluatie actieplan 2014-2015</i>	3
<i>Evaluatie actieplan 2016-2018</i>	3
<i>Evaluatie actieplan 2018-2020</i>	3
OMGEVINGSANALYSE	4
PENITENTIAIR LANDBOUWCENTRUM RUISELEDE	4
<i>Historiek</i>	4
<i>Locatie</i>	4
<i>Landbouwbedrijf</i>	4
<i>Type en regime</i>	4
<i>Capaciteit</i>	5
<i>Bezettingsgraad</i>	5
<i>Infrastructuur</i>	5
<i>Populatie</i>	5
<i>Masterplan: nieuwbouw</i>	6
DATA OMTRENT DE VIER DOELGROEPEN IN HET STRAP	6
<i>Geradicaliseerde personen</i>	6
<i>Personen met een psychische en/of psychiatrische problematiek</i>	6
<i>Veelplegers</i>	7
<i>Daders van intra familiaal en seksueel geweld</i>	7
HUIDIGE EN TOEKOMSTIGE PROJECTEN	7
HULP- EN DIENSTVERLENING IN HET PLC	8
<i>Zes beleidsdomeinen</i>	8
<i>Vaste partnerorganisaties met sleutelfuncties</i>	8
ORGANISATIESTRUCTUUR BINNEN HET PLC	12
BELEIDSTEAM.....	12
COÖRDINATIETEAM.....	12
VLAAMS OVERLEGTEAM	12
ACTIVITEITENTEAM	12
BW ²	13
OVERIGE OVERLEGORGANEN	13
ORGANOGRAM	13
LOKAAL ACTIEPLAN 2021-2023.....	14
PROCESVERLOOP	14
OPMAAK LOKAAL ACTIEPLAN 2021-2023	14
<i>Onzeker tijdpad</i>	14
<i>Redenering voor het weerhouden van bepaalde acties</i>	14
UITGANGSPUNTEN	15
<i>Gedeelde missie en visie</i>	15
<i>Nadruk op welzijnsgedachte</i>	16

STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN MET BIJHORENDE ACTIES	17
BIJLAGE 1: EINDEVALUATIE ACTIEPLAN 2018-2020.....	32
BIJLAGE 2: ORGANOGRAM PLC RUISELEDE.....	48
BIJLAGE 3: VISIETEKST HULP- EN DIENSTVERLENING IN HET PLC	49
BIJLAGE 4: ACTIEPLAN EN DE LINK MET STRAP 2020-2025	51
BIJLAGE 5: AKKOORD VOOR ACTIEPLAN 2021-2023	54

Lijst met gebruikte afkortingen

PLC	Penitentiair Landbouwcentrum
KMO	Kleine of middelgrote onderneming
BT	Beleidsteam
CORT	Coördinatieteam
STRAP	Vlaams strategisch plan
VLOT	Vlaams overlegteam
A-team	Activiteitenteam
SD	Strategische doelstellingen
OD	Operationele doelstellingen
H&D	Hulp- en dienstverlening
CF	Cultuurfunctionaris
SF	Sportfunctionaris
TB	Trajectbegeleider(s)
JWW	Justitieel welzijnswerk
OO	Organisatieondersteuner(s)
OC	Onderwijscoördinator
BC	Beleidscoördinator
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
DRA	De Rode Antraciet
CAW	Centrum Algemeen Welzijnswerk
CGG	Centrum Geestelijke Gezondheidszorg
VOCVO	Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs
CVO	Centrum voor volwassenenonderwijs
OLC	Open Leercentrum
LIO	Learning inside out
TANDEM	Toeleiding en Aanmelding na Detentie En Meer
AA	Anonieme Alcoholisten
GTB	Gespecialiseerd Team Bemiddeling
VI	Voorwaardelijke Invrijheidstelling
PSD	Psychosociale Dienst
UV	Uitgaansvergunning
E.T.	Elektronisch Toezicht
ESF	Europees Sociaal Fonds



Omkadering

Decreet 8 maart 2013

Op 8 maart 2013 werd het decreet betreffende de organisatie van de hulp- en dienstverlening (hierna H&D) aan gedetineerden bekrachtigd door de Vlaamse Regering. Deze dient als basis voor het opmaken en uitvoeren van het Vlaams strategisch plan (hierna STRAP) H&D aan gedetineerden. De aangeboden H&D strekt zich uit over diverse domeinen: onderwijs, cultuur, tewerkstelling, sport, gezondheid en welzijn. Dit beoogt o.a. de doelstelling om het aanbod voorzien door de H&D buiten de muren eveneens aan te bieden binnen de muren aan de doelgroep zodat hun detentieperiode op een zo humaan mogelijke wijze verloopt.

Vlaams strategisch plan 2020-2025

De Vlaamse Regering keurde op 24 april 2020 het nieuw STRAP ‘hulp- en dienstverlening aan gedetineerden en geïnterneerden 2020-2025’ goed. Het huidige STRAP bevat 5 strategische doelstellingen (hierna SD), 12 operationele doelstellingen (hierna OD) en 53 acties. Hiermee wordt voornamelijk ingezet op een responsabiliserende begeleiding van gedetineerden, het verkrijgen van schuldinzicht, re-integratie bevorderen en recidive zoveel mogelijk inperken.

Lokaal actieplan

Het lokaal actieplan vloeit voort uit het STRAP H&D aan gedetineerden. Deze wordt opgemaakt door het beleidsteam (hierna BT) bestaande uit vertegenwoordigers van de dienstverlenende partners, directieleden en het voorzitterschap van de beleidscoördinator (hierna BC). De uitvoering en opvolging van het lokaal actieplan dient te gebeuren door het coördinatieteam (hierna CORT). Hierbij is belangrijk dat de doelstellingen en acties worden vormgegeven in termen van haalbaarheid, reeds lokale verwezenlijkingen en gedragenheid van de partners. De looptijd van het actieplan 2021-2023 bedraagt dertig maanden en wordt vervolgens geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig. Dit is het vierde actieplan dat wordt opgemaakt in de gevangenis van het PLC.

De opmaak van het actieplan 2021-2023 betreffende de H&D aan gedetineerden per gevangenis, dient wettelijk gezien minstens volgende elementen te bevatten:

- Een omgevingsanalyse (o.a. eindevaluatie van de realisatie van het actieplan 2018-2020)
- De gezamenlijke en beleidsdomeinspecifieke doelstellingen die de lokale partners op vlak van de H&D willen bereiken
- De concrete acties die ze in functie daarvan zullen ondernemen
- Een tijdpad voor de realisatie van de doelstellingen
- De indicatoren voor de meting van de voortgang
- Overzicht van de in te zetten middelen
- Organisatiestructuur, waaronder het overlegmodel



Evaluaties vorige actieplannen

Evaluatie actieplan 2014-2015

Het BT stelde een eindrapport op inzake de realisatie van het actieplan 2014-2015. Twee actiepunten werden heropgenomen in het actieplan 2016-2018 (m.n. draagvlak vergroten bij Justitie door te voorzien in uitleg aan nieuwe beambten en de opzet van een geïntegreerd project: re-entrywoning).

Evaluatie actieplan 2016-2018

Het BT en CORT werkten concrete doelstellingen en acties uit om hun zoektocht naar een gemeenschappelijk kader vorm te geven. Deze doelstellingen en acties werden in grote mate gerealiseerd. Aan de implementatie van de gezamenlijke gedragen visie werd er verder gebouwd in het actieplan 2018-2020. De tweede strategische doelstelling in dit plan, aangaande de samenwerkings- en overlegstructuur tussen partners van de Vlaamse Gemeenschap en Justitie, werd opnieuw opgenomen in het volgende actieplan.

Evaluatie actieplan 2018-2020

De eindevaluatie van het actieplan 2018-2020 (zie bijlage 1) gebeurde via het BT. Concluderend werden er grote stappen vooruit gezet, maar is er nog ruimte tot verbetering. Enkele acties zullen uit het actieplan 2018-2020 worden meegenomen en geconcretiseerd in het huidig actieplan 2021-2023. De keuze hiervoor werd in grote mate gebaseerd op de aanbevelingen bij de eindevaluatie van het vorige actieplan 2018-2020.



Omgevingsanalyse

Penitentiair Landbouwcentrum Ruiselede

Historiek

Het Penitentiair Landbouwcentrum (hierna PLC) Ruiselede fungeerde oorspronkelijk als een opvangplaats voor landlopers die tewerk werden gesteld op het landbouwbedrijf. Dit landbouwbedrijf behoorde destijds tot de Gemeenschapsinstelling Bijzondere Jeugdzorg 'De Zande'. Wegens de beperkte interesse van de jongeren in de tewerkstelling op het landbouwbedrijf werd in de jaren '30 het landbouwbedrijf en één vleugel overgedragen aan het gevangeniswezen. Dit mondde na WO II uit tot een volwaardige gevangenis.

Locatie

De penitentiaire inrichting is gelegen tussen de bossen en de landbouwpercelen in het Sint-Pietersveld, een gehucht tussen Beernem, Ruiselede, Wingene en Aalter. Het PLC strekt zich uit over een gebied van 140 hectare.

Landbouwbedrijf

Aan de inrichting is een landbouwbedrijf verbonden van 140 hectare, waarvan 125 hectare cultuurgrond (weides en akkers) en 12 hectare bossen. Het bedrijf heeft een veestapel van ruim 200 runderen, waarvan circa 110 melkkoeien en produceert jaarlijks ruwweg 900 000 liter melk. Het landbouwbedrijf is een autonoom bedrijf vergelijkbaar met een KMO. Dit houdt in dat het bedrijf financieel onafhankelijk functioneert. De gedetineerden worden actief betrokken in het runnen van het landbouwbedrijf, het onderhoud van het domein en de omliggende bossen, het bewerken van de grond en het verzorgen van de dieren.

Type en regime

Het PLC is een atypische gevangenis die wordt gekenmerkt door zijn open gemeenschapsregime dat gebaseerd is op een aantal pijlers. De gedetineerden verblijven hier in een vrij open context, waarbij zelfcontrole en een gestructureerde dagindeling de orde mee helpen bewaren. Wie in het PLC als veroordeelde verblijft:

- Mag niet vluchtgevaarlijk zijn
- Moet in gemeenschap kunnen leven waarbij agressie absoluut niet wordt getolereerd
- Wordt onderworpen aan een verplichte tewerkstelling
- Verklaart zich akkoord met een drugs- en medicatievrij leven (+ regelmatige alcohol- en drugscontroles)
- Bevordert zijn contacten met de familie en derden

Er wordt binnen de gevangenis een sterke focus gelegd op het normaliseringsprincipe, re-integratie via o.a. de responsabiliseringsgedachte, herstel en (her)opvoeden. Deze focus zorgt er mede voor dat de gedetineerden zo goed als mogelijk worden voorbereid op hun terugkeer naar de maatschappij. De gedetineerden die terechtkomen in het PLC worden gescreend op hun geschiktheid om in een open gevangenis te kunnen verblijven. Veelal worden ze overgebracht vanuit een gesloten inrichting om in het PLC intensief te kunnen werken aan de laatste fase van hun detentietraject.



Capaciteit

Aanvankelijk biedt het PLC ruimte voor 48 gedetineerden. Door de nationale overbevolkingsproblematiek binnen de gevangenis werden enkele kamers bijgebouwd. Zo werden twee leslokalen omgebouwd tot kamers voor telkens vier gedetineerden. Daarnaast werd in het lokaal burgerkledij een kamer ingericht voor vier gedetineerden onder beperkte detentie. Anno 2021 bedraagt de totale capaciteit 60 gedetineerden.

Bezettingsgraad

Gemiddeld bedraagt de bezettingsgraad 54 gedetineerden¹. Volgens de lijsten van Sidis Suite blijkt dat er in het PLC doorheen 2018 93 gedetineerden verbleven, in 2019 125 gedetineerden verbleven en in 2020 waren dat er 117.

Infrastructuur

De inrichting beschikt over een leefeenheid met twee telefooncabines, een rooklokaal, een stille zaal, een fitnessruimte, een keukentje, een ruime bezoekszaal, twee kamers voor ongestoord bezoek, een dokterslokaal, een leslokaal, een vergaderruimte, een bibliotheek/vergader- of studeerlokaal, een crea-atelier, een wasserij, een doucheruimte, een grootschalige keuken, een refter en verscheidene administratieve burelen.

Buiten is er een wandeling met sportmogelijkheden en is er een terrein dat dienst doet als voetbalveld.

De gedetineerden slapen in chambrettes of in meerpersoonskamers. Slechts tien gedetineerden beschikken over een individuele kamer. Daarnaast verblijven er maximum vier gedetineerden in het omgebouwd lokaal voor beperkte detentie.

Overigens bevinden er zich meerdere lokalen en stallen aan het landbouwbedrijf, werkplaatsen voor private aannemers en een smidse en een onderhoudsatelier. Tot slot bevinden het B.leave-huis en de Re-entry woning zich enkele honderden meters buiten de inrichting.

Populatie

Het PLC is een strafuitvoeringsinstelling voor veroordeelden die zich aan het einde van de detentieperiode en op maximum 2 jaar voor hun VI-datum bevinden.

De volgende gegevens hebben betrekking op een momentopname (d.d. 1/03/2020), dit is een belangrijke nuance die gemaakt dient te worden bij het interpreteren van de gegevens. Een gemiddelde weergave voorzien van volgende aspecten: geslacht, taal, leeftijd, nationaliteit, tijdsduur straf en aard delict, bleek echter niet mogelijk. De doelgroep binnen het PLC bestaat enkel uit mannen. Vrijwel alle gedetineerden binnen het PLC spreken Nederlands, dit is niet noodzakelijk hun moedertaal maar wel de gebruikte taal waarin gedetineerden verder geholpen kunnen worden. De leeftijd van de mannen situeert zich op een schaal tussen 20 en 70 jaar, maar hoofdzakelijk is de doelgroep relatief jong te noemen. Het statuut 'Belg' is de meest voorkomende nationaliteit in deze gevangenis, andere nationaliteiten zijn minder vertegenwoordigd (bv. Nederlander, Fransman). Daarnaast kent het PLC een publiek dat voornamelijk veroordeeld is voor straffen tussen de 3 en de 7 jaar. Een kleinere groep werd veroordeeld tot een straf tussen de 7 en 10 jaar. 10% van de doelgroep is

¹ De gemiddelde dagelijkse bevolking in het PLC bedroeg in 2019: 54,2. De overbevolkingsgraad heeft betrekking op een waarde van -11%. De cijfergegevens zijn gebaseerd op data van DG EPI. Deze werden opgenomen in het STRAP 2020-2025.



veroordeeld tot een straf tussen de 10 en 20 jaar. Iemand met een straf onder de 3 jaar komt uitzonderlijk voor in het PLC.

Overwegend kan gesteld worden dat drugsdelicten (60%) het vaakst naar voren komen bij deze doelgroep in het PLC. Daarnaast is er aanzienlijke groep toegewezen voor zedenfeiten (20%). Overige delicten, zoals agressiefacten en levensdelicten, komen eveneens voor in het PLC.

Masterplan: nieuwbouw

In het derde Masterplan ‘Detentie en internering in humane omstandigheden’ werd de aanzet gegeven om te voorzien in een nieuwbouw voor het PLC. FOD Justitie wil werk maken van strafdifferentiatie en modernisering van de gevangnissen.

Het concept bestaat uit een expansie met 50 bedden waardoor de totaalcapaciteit binnen de gevangenis uiteindelijk 110 zal bedragen. De gedetineerden zullen gegroepeerd worden in meerdere, kleinere entiteiten. Het gaat als het ware over een nieuwbouw binnen de bestaande inrichting. De eerste steenlegging is momenteel voorzien in 2023 met 2027 als einddatum.

In 2017 werd lokaal de denkoefening gemaakt met de betrokken partijen van het PLC aangaande een behoeftenprogramma voor de toekomstige nieuwbouw en de herbestemming van de reeds aanwezige infrastructuur. Dit behoeftenprogramma legt de nadruk op de waarden en elementen die specifiek voor Ruiselede bedoeld zijn en die we voor de toekomst graag verzekerd willen zien. Een toekomstige werkgroep om het kader van de H&D verder uit te tekenen, werd nog niet opgericht aangezien de verbouwingen werden opgeschoven in tijd.

Data omtrent de vier doelgroepen in het STRAP

In het STRAP 2020-2025 werd een strategische doelstelling als volgt geformuleerd: “*Binnen de H&D besteden we bijzondere aandacht aan volgende doelgroepen: geradicaliseerden, gedetineerden met een psychische/psychiatrische problematiek, veelplegers en daders intra familiaal en seksueel geweld*”. Enige duiding bij deze doelgroepen is aangewezen aangezien er verwacht wordt om per doelgroep een actie op te nemen binnen het lokaal actieplan 2021-2023. Daarom is het in kaart brengen van de aanwezige doelgroepen binnen het PLC Ruiselede cruciaal. Elke doelgroep wordt van nabij bekeken om na te gaan of het mogelijk is om hier rond een specifieke actie/doelstelling te formuleren.

Geradicaliseerde personen

Binnen het PLC is er weinig tot geen sprake van deze doelgroep. Omwille van de werking in het PLC deed een plaatsing van een gedetineerde die opgevolgd wordt inzake radicalisering zich tot op heden nog niet voor. Er is geen specifiek aanbod voorzien voor deze doelgroep mede doordat de focus reeds ligt op andere doelgroepen (waaronder personen met een drugsproblematiek) en er te weinig middelen voorhanden zijn.

Personen met een psychische en/of psychiatrische problematiek

Minstens 60 % van de gedetineerden in het PLC werden veroordeeld voor druggerelateerde feiten. Een aanzienlijk deel van voornoemde groep heeft te kampen met middelenrelateerde problematiek. Het B.leave-project biedt sinds 1995 een intensief programma aan voor zestien gedetineerden met een drugsproblematiek. Over een periode van acht maanden (oktober-mei) worden deze personen begeleid op fysiek, sociaal en psychisch vlak. Vaste partners waarmee wordt samengewerkt binnen dit project zijn De Kiem voor terugvalpreventie



(gesprekstherapie en buitenprojectgroepen), Groep Intro voor sociale vaardigheden en sociale administratie, een sportleerkracht en diverse diensten aangaande infosessies (bv. VDAB). Deze doelgroep met een drugsproblematiek vormt als het ware de hoofdmoot binnen de populatie van het PLC Ruiselede.

Veelplegers

Een veelpleger staat op dezelfde lijn als een recidivist. Deze groep verder in kaart brengen en een duidelijk onderscheid maken tussen beide begrippen, is cruciaal. Tot op heden zijn er in België geen officiële, continue recidivecijfers beschikbaar. Huidig minister van Justitie Van Quickenborne geeft aan hier verandering in te willen brengen. De psychosociale dienst (hierna PSD), directieleden, de Griffie, partners van de Vlaamse Gemeenschap, ... verklaren zo goed als allemaal dat deze doelgroep van veelplegers sterk vertegenwoordigd is.² Deze draaideurcriminelen kampen vaak met een verslaving of een psychiatrische stoornis.

Daders van intra familiaal en seksueel geweld

De doelgroep binnen het PLC bestaat voor een aanzienlijk deel (20%) uit zedendelinquenten. In het PLC wordt getracht herstelgericht deze problematiek aan te pakken. De trajectbegeleiders (hierna TB) van Justitueel Welzijnswerk (hierna JWW) voorzien o.a. individuele begeleiding rond intra familiaal geweld. In het verleden kwamen personen die zedenfeiten hebben gepleegd in aanmerking om te participeren aan de groepsessies van Uitweg³. Ondertussen werd dit project stopgezet.

Huidige en toekomstige projecten

Het PLC kent een historiek van projectwerking. Dit betekent dat het belang van een zinvolle detentieperiode primeert op strafuitboeting an sich. Gedetineerden nemen deel aan behandelingsprogramma's voor hun verslavings- of seksuele problematiek, zodat het recidiverisico daalt. Ze kunnen tevens een opleiding volgen via het VDAB-samenwerkingsproject Work-Out of starten met de afbetaling van de burgerlijke partijen ten aanzien van de slachtoffers via vrijwilligerswerk in het herstelfonds. Daarenboven staat in 2021 de lancering gepland van het pilootproject M. Hierna volgt een beknopte toelichting over de diverse projecten.

- **B.leave:** Is een project dat werd verwezenlijkt sinds 1995. Het biedt een intensief aanbod voor zestien personen met een zware drugsproblematiek dat tot doel heeft om via vorming, therapie en sport de gedetineerden klaar te stomen voor een drugsvrij leven. Dit wordt gerealiseerd in samenwerking met verschillende externe organisaties zoals: de Kiem, vzw Groep INTRO en privépersonen. Dit traject loopt jaarlijks van begin oktober tot eind mei en wordt afgesloten met het lopen van een halve marathon.

² D.d. 7 mei 2021 bleek uit een analyse op Sidis Suite dat elke gedetineerde aanwezig in het PLC onder de noemer valt van veelpleger. D.w.z. dat de aanwezige gedetineerden minstens twee veroordelingen op hun strafregister hebben staan.

³ Uitweg was een pre-therapeutisch programma voor seksueel delinquenten die in gesprek gaan in open groep. Tijdens deze sessies werd er motivatieversterkend gewerkt om tijdens detentie het veranderingsproces op gang te brengen zodat de deelnemers na hun invrijheidsstelling voldoende voorbereid waren op het volgen van therapie. Dit werd ondersteund door de psychiatrische kliniek Sint-Amandus Beernem, afdeling Fides.



- **Werkt-out:** Is een samenwerkingsverband tussen het VDAB-opleidingscentrum in Roeselare en het PLC sinds 2000. Acht gedetineerden krijgen de mogelijkheid om een beroepsgerichte opleiding bij de VDAB te volgen tijdens hun detentieperiode buiten de inrichting, dit via uitgaansvergunningen (hierna UV).
- **Project M:** Dit pilootproject zal idealiter starten in het najaar van 2021. In samenwerking met vzw Zijn wordt er gewerkt aan een intensief en participatief traject voor tien gedetineerden. Op basis van tien groepssessies wordt getracht om de link tussen mannelijkheid en geweld ter discussie te stellen, positieve invullingen van mannelijkheid te bevorderen en zo de kans op recidive te reduceren. Op basis van de eindresultaten en de feedback van de gedetineerden en de stuurgroep wordt het programma aangepast en gefinaliseerd. Het doel is om dit programma verder uit te rollen in de verschillende Vlaamse en Brusselse gevangenissen.
- **Herstelfonds:** Het Herstelfonds biedt aan gedetineerden de mogelijkheid om na een bemiddeling vanuit Moderator, via vrijwilligerswerk hun schulden terug te betalen aan de burgerlijke partijen. Via vrijwillige tewerkstelling extra muros wordt de vergoeding gebruikt ter compensatie om de schuldenlast gedeeltelijk in te lossen.
- **Re-entrywoning:** Gedetineerden die geen vaste woonplaats hebben, ten gevolge van onvoldoende financiële middelen of een beperkt sociaal netwerk, kunnen, na een screeningsperiode, tijdelijk verblijven in de Re-entrywoning voor een periode van zes maanden. Tijdens hun verblijf in de Re-entrywoning kunnen zij zelfstandig maar met voldoende ondersteuning verder werken aan een succesvolle re-integratie. De begeleiding en zorgverlening die werd opgestart in de gevangenis, via de TB van JWW, krijgt een vervolg in de Re-entrywoning via woonbegeleiding CAW. De veroordeelden onder elektronisch toezicht (hierna E.T.) worden opgevolgd vanuit het CAW op verschillende terreinen: wonen, werken, administratie en psychosociale begeleiding. Op deze manier werkt het project ook preventief tegen armoede en sociale uitsluiting.

Hulp- en dienstverlening in het PLC

Zes beleidsdomeinen

De H&D van de Vlaamse Gemeenschap is onderverdeeld in zes beleidsdomeinen volgens het decreet van 2013 betreffende de organisatie van de H&D aan gedetineerden, met name: welzijn, gezondheid, werk, onderwijs, cultuur en sport. Om deze H&D degelijk te kunnen aanbieden is de samenwerking met en tussen de verschillende diensten aanwezig in de gevangenis cruciaal (directie, beamtten, PSD, partnerorganisaties Vlaamse Gemeenschap, etc.). Onder de titel ‘Vaste partnerorganisaties met sleutelfuncties’ is een overzicht terug te vinden van de structurele partnerorganisaties die voorzien in een individueel en/of groepsaanbod vanuit de Vlaamse Gemeenschap.

Vaste partnerorganisaties met sleutelfuncties

Naast een breed spectrum aan partnerorganisaties die het H&D-aanbod voorzien in de gevangenis van Ruiselede, worden hieronder enkel de vaste partnerorganisaties besproken. Sleutelfiguren worden evenzeer aangehaald om duiding te geven bij de doelstellingen van hun



aanbod. Voor een uitgebreid overzicht van de partnerorganisaties wordt verwezen naar het jaarverslag van het PLC⁴.

- **CAW Noord-West-Vlaanderen:** De dienst JWW van het Centrum Algemeen Welzijnswerk (hierna CAW) staat binnen de gevangenis zowel in voor individuele hulpverlening als voor het organiseren van groepsaanbod.

De twee organisatieondersteuners (hierna OO) organiseren groepsactiviteiten op vlak van welzijn, ontspanning en de directe sociale omgeving. Hierbij leggen ze de nadruk op participatie, de link met de samenleving en herstel. Ze bieden activiteiten aan in samenwerking met het A-team en verschillende andere interne en externe partners.

De twee trajectbegeleiders bieden zowel onthaal als begeleiding aan op verschillende levensdomeinen. Ze ondersteunen de gedetineerde en hun netwerk bij het zoeken naar oplossingen die het welzijn doen toenemen, de detentieschade doen verminderen en het herstel bevorderen met zichzelf, de context en de maatschappij. Ze leggen de focus op het versterken van de eigen krachten en mogelijkheden van de cliënt en het cliëntensysteem. Ze zetten in op een nazorgtraject en voorzien zo in de noodzakelijke brug tussen binnen en buiten de gevangenis. Ze werken samen met de verschillende partners van Justitie en H&D.

Tot slot komt de teamverantwoordelijke JWW ter plaatse om projecten te ondersteunen/coördineren, lopende processen op te volgen en te participeren aan overlegorganen (bv. project Verbinden binnen BW²-werkgroep).

- **VOCVO:** De onderwijscoördinator (hierna OC) staat in voor het organiseren en ondersteunen van een gevarieerd en gedifferentieerd onderwijsaanbod vanuit het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs (hierna VOCVO). Dit in samenwerking met verschillende scholen en onderwijspartners, zoals het Centrum voor Basiseducatie Open School Kortrijk – Roeselare, CVO Creo en CVO Scala. In het PLC wordt er voorzien in een aanbod voor laaggeschoolden, bv. via het Open Leercentrum (hierna OLC), daarnaast kunnen de gedetineerden zich ook inschrijven voor verschillende beroepsopleidingen (opleiding rijbewijs, VCA, heftruck, groenonderhoud en spinhoogwerker) die o.a. in het kader van werkplekleren georganiseerd worden. Daarnaast wordt er via de leerwinkel (door middel van het ESF project: LIO) een antwoord geboden op individuele leervragen en diplomagelijkschakeling.

- **CGG FRONTA:** Vanuit het Centrum Geestelijke Gezondheidszorg (hierna CGG) is er één psychologe van FRONTA aanwezig in het PLC die zich inzet voor individuele psychotherapie. De therapie met gedetineerden heeft betrekking op verschillende thema's: agressieproblemen, angststoornissen, relatieproblemen, nadenken over het leven na detentie,...

- **VDAB:** De detentieconsulente van de VDAB engageert zich voor individuele begeleiding van gedetineerden die op zoek zijn naar werk of een beroepsopleiding willen volgen. Ze gaat actief op zoek naar potentiële werkgevers zodat gedetineerden

⁴ Jaarverslag 2018 is online beschikbaar via volgende link:

https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/documenten/od_jv17-ruiselede%20DEF%202017.pdf

Het jaarverslag van 2019 is momenteel niet beschikbaar. Het jaarverslag 2020 is in opmaak.



via een UV de mogelijkheid hebben om te gaan solliciteren of een beroepsopleiding te volgen. Ze voorziet ondersteuning bij het in orde brengen van het VDAB-dossier, de opmaak van een goed CV, tips bij het solliciteren, etc.

- **Vlaamse Gemeenschap:** Per gevangenis is er telkens een BC H&D aan gedetineerden aanwezig. Zij wordt gezien als een aanspreekpunt voor de partnerorganisaties en dient als spreekbuis met directie. De coördinerende functie dient om het aanbod H&D zo efficiënt mogelijk te laten verlopen (Bv. via werkgroepen, projecten, overlegorganen,...). De bovenlokale beleidsmatige aspecten worden vertaald in het lokale beleid m.b.v. het BT dat zij voorziet. Het lokaal actieplan is een van de belangrijkste instrumenten waarmee zij, het BT en het CORT aan de slag gaan.

HULP- EN DIENSTVERLENING
AAN GEDETINEERDEN



- **DRA:** De Rode Antraciet (hierna DRA) voorziet een aanbod sport en cultuur voor en door gedetineerden in Alle Vlaamse en Brusselse gevangenissen. Dit in samenwerking met een breed netwerk van culturele- en sportorganisaties. Vanuit DRA zijn twee functionarissen aangesteld die de concrete organisatie van dit aanbod binnen het PLC opnemen: een cultuurfunctionaris (hierna CF) en een sportfunctionaris (hierna SF)⁵. Vanuit noden en behoeften van de gedetineerden binnen het PLC organiseren de functionarissen een breed en afwisselend aanbod sport en cultuur: creatieve ateliers, voetbaltraining, optredens, culturele workshops, sportinitiaties,... Hiervoor werken ze nauw samen de OO en de leden van het A-team.

- **vzw Moderator:** Moderator is een vzw die zich inzet voor herstelrecht en slachtofferdaderbemiddeling. Indien een gedetineerde de wens heeft om contact te leggen met zijn slachtoffer of de directe omgeving van het slachtoffer, kan een bemiddelaar van vzw Moderator contact opnemen met betrokkene. Mits wederzijdse toestemming kunnen via een bemiddelaar vragen, boodschappen en verwachtingen uitgewisseld worden of kan een rechtstreeks gesprek georganiseerd worden tussen betrokken partijen. Hierbinnen is er eveneens ruimte voor gedetineerde om via het herstelfonds een deel van de schadevergoeding aan het slachtoffer te betalen.



- **TANDEM:** Door een medewerker van Toeleiding en Aanmelding na Detentie En Meer (hierna TANDEM) wordt samen gezocht naar een gepaste zorg en de best passende hulpverlening na detentie indien een geestelijke gezondheidsproblematiek en/of verslavingsproblematiek aanwezig is. Op zich bieden ze geen begeleiding/behandeling aan, maar geven ze wel informatie over de bestaande hulpverlening en voorzien ze, indien gewenst, de aanmelding.



- **AA:** Vrijwilligers van de Anonieme Alcoholisten (hierna AA) zijn ervaringsdeskundigen. Ze bieden ondersteuning en antwoorden over problematisch alcoholgebruik.



⁵ Vanaf 2022 zal dit één functionaris zijn die beide domeinen (sport en cultuur) zal opnemen.





- **Bibliotheek Aalter:** In samenwerking met de openbare stadsbibliotheek van Aalter-Ruiselede en diens vrijwilligers is er twee keer per week een moment waarop de gevangenisbibliotheek geopend wordt. Tijdens de openingsuren is er vrije toegang tot de boekencollectie van het PLC. Uitleningen van muziekcd's, boeken, taalcursussen, etc. gebeurt via steekkaarten waarop alles wordt genoteerd. De catalogus op de computer aanwezig in de bibliotheekruimte van de gevangenis kan geraadpleegd worden om een overzicht te krijgen van wat in eigen bibliotheek voorhanden is. In samenwerking met DRA organiseert de bibliotheek ook enkele literaire activiteiten.



Organisatiestructuur binnen het PLC

Beleidsteam

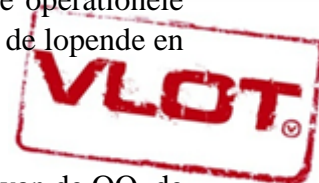
De partners die rond de tafel zitten van het BT binnen het PLC hebben betrekking op: VOCVO, CAW, CGG, VDAB, De Kiem, DRA, directie, BC. Het is een gezamenlijke missie om de opmaak, de opvolging en de evaluatie van het lokaal actieplan te voorzien. Gemiddeld komen de leden van het BT minimum drie keer per jaar samen in de gevangenis om o.a. afsprakennota's te actualiseren, het jaarverslag goed te keuren, te voorzien in een communicatieplan, efficiënte samenwerking te bevorderen, etc.

Coördinatieteam

Het CORT is in grote mate verantwoordelijk voor de implementatie, opvolging en bijsturing van het lokaal actieplan. Daarnaast staan ze in voor de algemene jaarplanning H&D aan gedetineerden. De samenstelling bestaat uit vertegenwoordigers van de partnerorganisaties, de directie, PSD, bewakend personeel en de BC. Net zoals bij het BT wordt er getracht om driejaarlijks bijeen te komen met de CORT-leden.

Vlaams overlegteam

Het Vlaams overlegteam (hierna VLOT) wordt binnen het PLC aanschouwd als het hart van de H&D aan gedetineerden en is samengesteld uit: OO, OC, TB, CF/SF, BC. Occasioneel sluiten de Attaché directeur H&D en de teamverantwoordelijke van CAW Noord-West Vlaanderen aan. De medewerkers van het VLOT staan in voor het dagelijks bestuur en de operationele uitwerking van het groepsaanbod. Het VLOT komt om de zes weken bijeen om de lopende en toekomstige activiteiten door te nemen.



Activiteitenteam

Het Activiteitenteam (hierna A-team) werd in 2013 opgestart onder begeleiding van de OO, de SF en CF. De samenstelling van het A-team bestaat uit zes gedetineerden die in samenspraak met de OO en de SF en CF het groepsaanbod van het VLOT faciliteren. Tweewekelijks wordt een overlegmoment georganiseerd met betrokken partijen waar gebrainstormd wordt over activiteiten, het procesverloop wordt besproken, er gewerkt wordt aan een hecht team, etc.

Doorheen het jaar worden er drie modules georganiseerd van telkens vier maanden. Per module kunnen geïnteresseerde gedetineerden zich kandidaat stellen om het A-team te versterken. De begeleiders zetten in op verbinding, o.a. door per module een teambuildingsactiviteit en een gezamenlijk afsluitmoment te voorzien.



De werking van het A-team staat volledig uitgeschreven in een draaiboek en in een artikel van het wetenschappelijk tijdschrift *Fatik*⁶.

⁶ Ongenaert, I. & Bijnens A. (2020). De winst van participatief werken toegelicht vanuit een praktijkvoorbeeld: Het activiteitenteam. *FATIK*, 165(37), 13-20.



BW²

Beter Wonen, Beter werken (hierna BW²) vloeide voort vanuit de werkgroep Anti-Pesten. De focus binnen deze werkgroep ligt op het preventief inzetten op moeilijke conflictsituaties tussen gedetineerden onderling en deze verder opvolgen zodat er een zo aangenaam mogelijk leef- en werkklimaat heerst. Het kader waarbinnen wordt gewerkt is de herstelpiramide van Johan Deklerck. De samenstelling van dit orgaan bestaat uit: directie van het PLC, BC, TB, PSD-lid, psychologe CGG, OO, teamverantwoordelijke JWW. In de toekomst willen we graag opnieuw het bewakend personeel betrekken binnen deze werkgroep.

Overige overlegorganen

Naast het BT, CORT, VLOT, A-team en BW² zijn er nog een aantal overlegorganen aanwezig in het PLC die de vermelding waard zijn:

- Kerngroep (bv. Re-entryproject)
- Stuurgroep (bv. Project M, project Verbinden)
- Evaluatievergaderingen (bv. B.leave, bibliotheekwerking, E-leren,...)
- Samenwerkingsoverleg (bv. PSD-JWW-CGG)
- Gedetineerdenoverleg
- Kennismakingsvergaderingen (bv. Stichting tegen Kanker, Gespecialiseerd Team Bemiddeling)

Organogram

In bijlage 2 is een weergave terug te vinden van het organogram dat geldt binnen het PLC Ruiselede. Dit overlegmodel heeft betrekking op de aanwezige organen die gevormd zijn binnen Justitie en de Vlaamse Gemeenschap in de context van het PLC.



Lokaal actieplan 2021-2023

Procesverloop

In 2020 waren er andere prioriteiten, omwille van de Coronacrisis, waardoor er geen moment voorhanden was waarop een BT kon doorgaan. In navolging hiervan werd op 7 januari 2021 een eerste BT georganiseerd en werd de eindevaluatie opgemaakt van het vorige actieplan 2018-2020. Hieruit kozen we enkele bouwstenen waar we gezamenlijk in het nieuwe actieplan mee aan de slag kunnen (o.a. participatie bevorderen, herstelgedachte, digitalisering, etc.). Vervolgens werd er tijdens het tweede deel van de samenkomst stilgestaan bij de vereiste inhoudelijke facetten van het nieuwe actieplan. Een eerste brainstormsessie vond kortstondig plaats waarbij iedere organisatie een domeinspecifieke doelstelling of actie naar voor schoof waar hij/zij binnen zijn/haar domein mee aan de slag wil gaan.

Een tweede BT (15/03/21) vond plaats waarin de nadruk werd gelegd op het verder vormgeven van het nieuwe actieplan 2021-2023. Er werd door eenieder feedback gegeven op de eerste draft van het actieplan om aansluitend een concretere invulling te geven aan de domeinspecifieke én de domeinoverstijgende doelstellingen. De aanbevelingen die voortvloeiden uit de eindevaluatie van het vorig actieplan, die werd opgemaakt tijdens het eerste BT, gaven ons sturing en duiding bij de opmaak van het nieuwe actieplan. Het visie-document H&D (zie bijlage 3) werd aanschouwd als vertrekpunt om doelstellingen/acties te bepalen.

Er werd een tweede draft opgemaakt van het lokaal actieplan 2021-2023 dat werd meegenomen tijdens individuele gesprekken met de leden van het CORT. Deze input werd teruggekoppeld naar het BT waardoor het eindproduct kon resulteren in onderstaand actieplan. Een plan dat haalbaar is, gedragen wordt door de diverse partners en tegemoet komt aan de noden en behoeften binnen het PLC Ruisselede.

Opmaak lokaal actieplan 2021-2023

In onderstaand raamwerk wordt duidelijk welke gezamenlijke en beleidsdomeinspecifieke doelstellingen de partners van de H&D doorheen de periode van 2021-2023 willen verwezenlijken. Dit actieplan heeft getracht gerichte, gedragen en realistische doelen te formuleren door in te spelen op de lokale reeds lopende processen en uitdagingen. De focus komt voornamelijk te liggen op volgende thema's: Herstel, welzijn, re-integratie, participatie, digitalisering en efficiënte samenwerking.

In bijlage 4 is een overzichtstabel te raadplegen van de gekozen, prioritaire acties en doelstellingen. Ter aanvulling werd in deze overzichtstabel een extra kolom toegevoegd om de link(en) met het STRAP 2020-2025 weer te geven.

Onzeker tijdpad

Bij de hiernavolgende acties dient rekening gehouden te worden met het vooropgestelde tijdpad. Het tijdpad werd opgemaakt in de veronderstelling dat de Coronacrisis is ingeperkt bij de aanvang van het actieplan en de reguliere werking gewoon kan doorgaan. Indien dit niet het geval is, zal deze in bepaalde gevallen logischerwijs opgeschoven moeten worden in tijd.

Redenering voor het weerhouden van bepaalde acties

Er werden enkele prioriteiten gekozen waardoor het niet mogelijk was om bij elke doelgroep van de derde SD in het STRAP 2020-2025 (geradicaliseerden, gedetineerden met een



psychische/psychiatrische problematiek, veelplegers en daders intra familiaal en seksueel geweld) een actie te formuleren. De diverse doelgroepen worden telkens in het achterhoofd gehouden bij het vormgeven van de doelstellingen en acties. Vaak gaat het ruimer dan één specifieke doelgroep.

Binnen het PLC Ruiselede is de aanwezigheid van geradicaliseerden zeer beperkt. Er zijn gevangenen die geschikter zijn (bv. satellietgevangenen) om bepaalde acties en doelstellingen hieromtrent te formuleren. Daarom werd binnen het BT gekozen om hier geen voorkeur aan te geven. Echter blijft personeel wel alert voor signalen van radicalisering.

Het merendeel van de gedetineerden binnen het PLC vallen onder de categorie van veelplegers en gedetineerden met een psychische/psychiatrische problematiek (cf. verslavingsproblematiek). Binnen het B.leave-project wordt rechtstreeks ingezet op deze doelgroepen. De ervaring leert dat veelplegers vaak kampen met een verslavingsproblematiek. We blijven investeren in de gedetineerden met de grootste kans op herval, o.a. via het B.leave-project, individuele gesprekken met CGG, etc. Aangezien deze doelgroep de overgrote meerderheid van onze populatie vormt, formuleren we geen specifieke doelstelling voor hen. Dit zit inherent vervat in de algemene werking van het PLC. Een multidisciplinaire samenwerking hierbij is noodzakelijk.

Het *Good Lives Model* (GLM) en het *Risk-Needs-Responsivity* (RNR) model worden hoog in het vaandel gedragen binnen het B.leave, maar evenzeer binnen de H&D. Het RNR-model baseert zich op risicomanagement en terugvalpreventie. Ter aanvulling richt het GLM zich op het bevorderen van het welzijnsniveau van gedetineerden en staan de sterke eigenschappen, talenten en capaciteiten van het individu centraal. In het huidige actieplan werd bv. een actie geformuleerd om meer contextueel te werken en in te zetten op het sociaal netwerk van de gedetineerden. Dit heeft evenzeer zijn voordelen voor de doelgroep met een verslavingsproblematiek als voor veelplegers. Binnen het PLC proberen we in de huidige werking zoveel mogelijk in te zetten op verschillende aspecten die delinquent gedrag inperken.

Uitgangspunten

We blijven ons engageren om de gedeelde missie en visie (zie bijlage 3) uit te dragen, op te volgen en bij te sturen waar dit nodig is. Het welzijnsdomein, dat voornamelijk wordt uitgedragen via de werkgroep BW², nemen we ter harte bij de implementatie van het huidige actieplan.

Gedeelde missie en visie

In samenspraak met het BT en het CORT werd in 2018 een gezamenlijke en duidelijke visietekst opgemaakt. Deze visie heeft betrekking op de H&D in het PLC Ruiselede. Zie bijlage 3 om dit document te raadplegen.

De visietekst biedt een antwoord op hoe we H&D vorm geven en willen geven in de toekomst in het PLC. Het biedt een beknopt overzicht van onze normen en waarden dat door eenieder gedragen wordt of hoort gedragen te worden. Het voorziene hulp- en dienstverleningsaanbod wordt telkens afgetoetst aan deze speerpunten. Het is vanzelfsprekend dat dit document de basis vormt voor de opmaak van het huidige lokaal actieplan. Er wordt vertrokken vanuit deze pijlers (ambities) om de acties/doelstellingen te bepalen.

Nadruk op welzijnsgedachte

Inzetten op het welzijnsdomein is een belangrijk uitgangspunt van het hulp- en dienstverleningsaanbod in het PLC. Dit geldt zowel voor personen die werken in het PLC (interne en externe medewerkers) als voor personen die verblijven in het PLC (gedetineerden). Een aangenaam werk- en leefklimaat creëren is cruciaal bij het implementeren van een lokaal actieplan met diverse doelstellingen. De werkgroep BW² streeft naar het creëren en uitdragen van dit klimaat door in te zetten op: een positieve manier van samenwerken met partners van Justitie en de Vlaamse Gemeenschap, gedetineerden op een respectvolle manier met elkaar laten samenleven, etc. Continu investeren in BW² is een vertaling van de visietekst van de H&D in het PLC.



Strategische en operationele doelstellingen met bijhorende acties

Hierna volgen de specifieke acties die geconcretiseerd werden in samenspraak met de leden van het BT en het CORT. Er werden 4 SD, 8 OD en 20 acties geformuleerd.

SD 1: De Vlaamse beleidsdomeinen dragen bij aan de hulp- en dienstverlening om de re-integratie te bevorderen en op termijn recidive te reduceren.	
OD 1.1: <i>Herstelgericht werken</i> verder implementeren bij de partners van de Vlaamse Gemeenschap en Justitie.	
Actie 1.1.1: We zetten in op verbindend werken tussen DG EPI, Justitie-personeel en Vlaamse partners via de werkgroep BW ² .	
Toelichting	<p>Binnen de werkgroep BW² zetten we verder in op het creëren van verbinding (cf. Projectfiche <i>Verbinden</i>⁷). Ter voorbereiding op de nieuwbouw willen we een verbindend klimaat creëren voor de personeelsleden (Justitie en Vlaamse Gemeenschap) en gedetineerden. Voor de laatstgenoemde groep is dit binnen het heropvoedend kader. Personeelsleden extra handvaten aanreiken om hun voor te bereiden op een steeds drukker wordende leefgroep met diverse kleinschalige entiteiten is vereist. We zetten dit denk- en uitvoeringsproces binnen BW² verder.</p> <p>Ter aanvulling willen we binnen het PLC, in samenspraak met het A-team, nagaan welke laagdrempelige, verbindende initiatieven we intern kunnen organiseren. Dit opnieuw ter bevordering om een zo aangenaam mogelijk werk- en leefklimaat te creëren.</p>
Trekker(s)	Attaché H&D directeur, BC, teamverantwoordelijke JWW
Betrokkene(n)	Gevangenis Beveren en Leuven-Hulp (= werkgroep project <i>Verbinden</i> , met Groep Intro en vzw Moderator), leden werkgroep BW ² , A-team, OO
Tijdpad	2021-2023
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Verslagen BW² - Verslagen A-team en VLOT - Intern verbindende initiatieven organiseren voor gedetineerden/personeel: complimentendag, PLC-awards, danku/sorry-kaartjes,... <p>Volgende indicatoren zijn afhankelijk van het kunnen voorzien in middelen voor projectvoorstel <i>Verbinden</i>:</p>

⁷ Afhankelijk van middelen en goedkeuring projectvoorstel *Verbinden* in samenwerking met collega-gevangenis Beveren en Leuven-Hulp.



	<ul style="list-style-type: none"> - Brainstormsessies met gedetineerden, beampten en partners Vlaamse Gemeenschap/Justitie + verslagen van deze sessies - Opleiding/vorming voorzien rond verbindend communiceren voor personeel en gedetineerden - Evaluatiemomenten rond de opleidingen met personeel en gedetineerden (ondersteuning door leden BW²) - Eindevaluatie d.m.v. focusgroep - Verbindende vaardigheden opnemen in de planningsgesprekken van het Justitie-personeel
In te zetten middelen	(?) Zoektocht naar middelen voor project <i>Verbinden</i> . Laagdrempelige, verbindende initiatieven m.b.v. A-team: via Steunfonds.
Actie 1.1.2: Binnen de partnerorganisaties zetten we verder en sterker in op het sociale netwerk van de gedetineerden.	
Toelichting	<p>Binnen JWW blijft contactherstel en contextueel werken hun kerntaak. Het is belangrijk om deze actie op praktisch casusniveau te bekijken en af te toetsen waar gedetineerden nood/behoefte aan hebben. Afstemming en duidelijke afspraken maken tussen de multidisciplinaire diensten (JWW, CGG en PSD) zijn cruciaal om dubbel werk te vermijden. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat de administratieve taken niet verwaarloosd mogen worden. Het moet een én/én verhaal zijn met enerzijds de focus op de administratieve aspecten en anderzijds de focus op contactherstel en contextueel werken.</p> <p>De standaardprocedure vanuit het CGG voorziet dat het netwerk automatisch wordt betrokken (bv. kindreflex, inzetten op imaginaire netwerk). Door een schaalvergroting binnen de forensische team van CGG zal eveneens hun aanbod worden uitgebreid en kan er nog meer hierop worden ingezet.</p> <p>PSD bekijkt deze actie voornamelijk overkoepelend i.f.v. het uitschrijven van de adviezen (o.a. netwerk in kaart brengen).</p> <p>De betrokken partijen zijn geëngageerd om op regelmatige basis samen te komen en de cases op elkaar af te stemmen.</p>
Trekker(s)	Teamverantwoordelijke JWW
Betrokkene(n)	TB, psychologe van CGG en PSD
Tijdpad	Doorheen 2021-2023 en verder
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Nagaan hoe de welzijnswerkers hierin kunnen worden ondersteund: expertise-uitwisseling - Afstemming via multidisciplinair overleg (JWW, CGG en PSD)
In te zetten middelen	Personeelsinzet



Actie 1.1.3: We rollen herstelgerichte activiteiten uit in het PLC Ruisselede en leggen de link tussen daders, slachtoffers en de samenleving.	
Toelichting	Via het project DIALOOG (DRA en Avansa) zijn er middelen beschikbaar om de komende drie jaar na te gaan hoe een herstelgerichte samenleving er kan uitzien. Het is een project dat wordt uitgerold over al de Vlaamse gevangenissen heen. Het idee is om te werken rond herstel en de link te leggen tussen daders, slachtoffers en de samenleving. Het is de bedoeling om gedetineerden te betrekken bij een aantal activiteiten bv. gespreksgroepen met burgers, artistieke uitwisselingen rond thema herstel,... De partner Avansa biedt ondersteuning bij de verwezenlijking van dit project. Naast DRA en Avansa, kan vzw Moderator eveneens bijdragen in het uitwerken van herstelgerichte activiteiten zodat hun betrokkenheid meer zichtbaar wordt in het PLC. De gedetineerden verwerven op deze manier meer inzicht in de werking van vzw Moderator.
Trekker(s)	CF en BC
Betrokkene(n)	Avansa, functionaris DRA, vzw Moderator, A-team
Tijdpad	Doorheen 2021-2023
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Verslagen CORT, VLOT - Selectie en organiseren van herstelgerichte activiteiten bv.: Parlé D�tin�, herstelfilms op sectie met nabespreking door vzw Moderator,... - Activiteiten vanuit project Dialoog evalueren
In te zetten middelen	Middelen verkregen via projectsubsidie DIALOOG (Sociaal cultureel project met een laborol – Vlaamse Overheid). Daarnaast kan het Steunfonds via de jaarlijkse begroting hieraan bijdragen.
OD 1.2: Stimuleren van een optimale samenwerking in de uitwerking van het reclasseringsplan.	
Actie 1.2.1: Onderwijsaanbod binnen PLC wordt afgestemd op de Vlaamse leidraad ter bevordering van de re-integratie.	
Toelichting	Het huidig onderwijsaanbod is reeds sterk gericht op reclasseringskansen. Van zodra de Vlaamse leidraad ⁸ omtrent het onderwijsaanbod van minister Demir wordt afgeklopt, kunnen we dit verder afstemmen.

⁸ De Vlaamse leidraad werd vanuit de stuurgroep *onderwijs gedetineerden* in overleg met het brede werkveld opgesteld. Dit bepaalt een overkoepelend kader voor de uitbouw van de het onderwijsaanbod in de 17 gevangenissen in Vlaanderen en Brussel.



	Er werd binnen het PLC reeds gekeken naar hoe we meer kunnen inzetten op werkplekleren en hoe dit geoptimaliseerd kan worden. Het voortzetten van een goede afstemming tussen VDAB en VOCVO blijft cruciaal.
Trekker(s)	OC
Betrokkene(n)	LIO, CBE Open School, VDAB, BT
Tijdpad	Validatie van de minister: eind mei Communicatie rond Vlaamse leidraad naar verschillende partners: september 2021 Aanbod afstemmen: vanaf september 2022
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Nieuwe instructies onderwijsaanbod - Keuze in prioriteiten + omzetten in de praktijk - Verder inzetten op beroepsopleidingen en werkplekleren in samenwerking met VDAB
In te zetten middelen	Via Cellmade en het hoofdbestuur
Actie 1.2.2: Inzet van detentieconsulent bij de uitwerking van het reclasseringsplan.	
Toelichting	De VDAB-detentieconsulente brengt de competenties van de gedetineerde in kaart en linkt deze aan openstaande vacatures. Er wordt ondersteuning geboden op vlak van solliciteren en indien aangewezen wordt beroep gedaan op werkplekleren om de competentiekloof op de werkvloer te overbruggen. Via ESF worden outreachende acties naar de doelgroep (ex-)gedetineerden ondernomen om de re-integratie op de arbeidsmarkt te faciliteren. Dit gebeurt o.a. via Jobroad en J-Oplossing. Op deze manier wordt een aanvullend aanbod op de dienstverlening van de VDAB detentieconsulente georganiseerd ter bevordering van het reclasseringsplan.
Trekker(s)	VDAB
Betrokkene(n)	Werkgevers (externe organisaties), Jobroad, J-Oplossing
Tijdpad	Doorheen 2021-2023 en volgende jaren
Indicatoren	Toeleiding van de VDAB naar Jobroad, J-oplossing
In te zetten middelen	Personeelsinzet VDAB, Jobroad, J-oplossing
OD 1.3: Gedetineerden en beambten betrekken bij de uitbouw en bekendmaking van het H&D aanbod.	
Actie 1.3.1: We zetten via <i>peer to peer</i> in op talenten en competenties van gedetineerden.	



Toelichting	Binnen het PLC zetten we verder in op talenten en competenties van gedetineerden via <i>peer to peer</i> -aanbod. De <i>good practices</i> waar we reeds naar verwijzen zijn bv. theorielessen fitness, gitaarlessen, crossfit, urban poetry, etc. Deze initiatieven werden georganiseerd door gedetineerden voor gedetineerden, met behulp van en in samenwerking met het A-team. Opmerkelijk zijn voor talenten en de expertise van het bewakend kader hierin meenemen, aangezien zij fysiek het dichtst staan bij de gedetineerden, staan centraal. Gedetineerden een kans geven om hun talent(en) verder te ontdekken en ontwikkelen, staat neergeschreven in de visietekst H&D in het PLC.
Trekker(s)	VLOT
Betrokkene(n)	Bewakend kader, A-team
Tijdpad	Doorheen 2021-2023 en verder
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Verslagen VLOT/A-team - Alertheid bewakend kader/overig personeel (via mondelinge bevestigingen van VLOT-medewerkers) - Realiseren en evalueren van <i>peer to peer</i> activiteiten
In te zetten middelen	<p>Personeelsinzet</p> <p>Middelen om <i>peer to peer</i> aanbod te kunnen voorzien (bv. via Steunfonds).</p> <p>DRA bekijkt om dit <i>peer to peer</i> traject op te nemen in hun participatieproject van Porticus (ter ondersteuning van deze doelstelling).</p>

SD 2: Binnen de H&D besteden we bijzondere aandacht aan volgende doelgroepen: gedetineerden met een verslavingsproblematiek, veelplegers en daders intra familiaal en seksueel geweld.

→ Zie toelichting bij titel ‘Redenering voor het weerhouden van bepaalde acties’.

OD 2.4: We investeren in een aanbod voor de diverse doelgroepen in het PLC via het project van Equi-X.

Actie 2.4.1: Pilotproject M uitrollen in het PLC Ruiselede.

Toelichting	<p>Het programma ter preventie van gendergerelateerd geweld uitrollen in de gevangenis van Ruiselede van zodra dit mogelijk is. Er wordt een selectie gemaakt vanuit de aanwezige gedetineerden in het PLC om de groep samen te stellen. Diversiteit binnen deze samenstelling is aangewezen.</p> <p>Dit uitrol van dit project werd meermaals uitgesteld door de Coronacrisis. Dit wil zeggen dat de aanvang van de eigenlijke</p>
-------------	---



	groepssessies hoogstwaarschijnlijk plaatsvindt in het najaar. Dit is mede-afhankelijk van de goedkeuring die het kabinet Demir moet geven over de tijdsduur van het project.
Trekker(s)	OO
Betrokkene(n)	Stuurgroep project M (begeleiders van vzw Zijn, directie PLC, BC, onderzoekers KUL, medewerker vzw Rosa, DRA, medewerker vzw Touché, teamverantwoordelijke JWW Noord-West Vlaanderen, medewerker Vlaamse Gemeenschap, Kabinet Demir)
Tijdpad	27/08/2021: infomoment op sectie rond project M September 2021: startdatum groepssessies project M November 2021: afsluit groepssessies project M
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Focusgroepen (personeel en gedetineerden) - Aankondiging project M bij gedetineerden (flyers, mondelinge promo, intakegesprekken,...) - Start groepssessies met gedetineerden: afhankelijk van goedkeuring kabinet Demir - Doorgaan van de 10 groepssessies + evaluaties
In te zetten middelen	De financiële middelen worden door het kabinet Demir voorzien.
Actie 2.4.2: De resultaten van het pilootproject M bekend maken bij collega's (personeel en overige gevangenen).	
Toelichting	Project van Equi-x wordt uitgewerkt op maat van gedetineerden door medewerkers van vzw Zijn en één van onze OO. Dit pilootproject wordt gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, kabinet Demir, en vindt zijn aanvang in het najaar van 2021. In samenspraak met de leden van de stuurgroep van project M maken we afspraken over wie wat communiceert, wanneer en hoe dit wordt gedaan en welke resultaten intern en extern worden gedeeld.
Trekker(s)	OO en BC
Betrokkene(n)	Stuurgroep project M (begeleiders van vzw Zijn, directie PLC, BC, onderzoekers KUL, medewerker vzw Rosa, DRA, medewerker vzw Touché, teamverantwoordelijke JWW Noord West Vlaanderen, medewerker Vlaamse Gemeenschap, kabinet Demir)
Tijdpad	<ul style="list-style-type: none"> - Eindrapport en handleiding voorzien tegen midden 2022 door onderzoekers KUL en medewerkers vzw Zijn. - Resultaten verspreiden intern en extern in overeenstemming met de Vlaamse Gemeenschap/stuurgroep project M
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Tussentijdse evaluaties - Eindevaluaties - Eindrapport door KUL en handleiding



	- Bekendmaking overige gevangenen: dient nog besproken te worden met de betrokkenen (kabinet Demir)
In te zetten middelen	De financiële middelen worden door het kabinet Demir voorzien.

SD 3: Inzetten op een vlotte overgang binnen-buiten door trajecten opgebouwd tijdens detentie verder te zetten buiten de muren.

OD 3.1: We brengen de digitale wereld in de gevangenis en zetten in op het ontwikkelen van digitale vaardigheden.

Actie 3.1.1: We voorzien in een digitalisering van het onderwijsaanbod.

Toelichting	<p>Vanuit VOCVO wordt dit sterk gedragen. Het onderwijsaanbod wordt beter afgestemd op de digitale mogelijkheden die voorhanden zijn. De digitalisering van het onderwijsaanbod is afhankelijk van o.a. de subsidie voor de inrichting en het onderhoud van een elektronisch leerplatform PRIMO en de mogelijkheden vanuit DG EPI.</p> <p>Er zijn al een aantal stappen vooruit gezet. De internetlijnen zijn open in het leslokaal waardoor de gedetineerden examens kunnen maken. Dit bevordert hun re-integratie. Het is belangrijk aangezien steeds meer examens uitsluitend digitaal worden voorzien (bv. VCA).</p> <p>Binnen het CBE wil men een project indienen rond digitale geletterdheid. Via deze projectmiddelen wil men het OLC financieren en meer aandacht besteden aan de digitale geletterdheid van onze doelgroep.</p>
Trekker(s)	OC
Betrokkene(n)	CBE Open School, LIO, ICT-dienst, directie, BC
Tijdpad	Doorheen 2021-2023
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Digitale infrastructuur optimaliseren aangaande het onderwijsaanbod - Elektronisch leerplatform PRIMO installeren (waarschijnlijk pas vanaf de Nieuwbouw) - Verkennen/uitdragen van project digitale ongeletterdheid
In te zetten middelen	Personeelsinzet. Eventueel projectmiddelen (Flankerend onderwijs provincie, zit nog in de verkennende fase).
Actie 3.1.2: We voorzien in een digitalisering van de uitrusting van de gevangenisbibliotheek.	
Toelichting	Via RFID-project gevangenisbibliotheeken werd budget voorzien om in elke gevangenisbibliotheek een digitaal systeem te installeren. De



	<p>komende jaren wordt dit uitgerold in het PLC. Het budget zal besteed worden aan volgende zaken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 basic pc's (minimale systeemvereiste Windows 10), bij voorkeur uitgerust met Deep Freeze software (of een gelijkaardige beveiliging) - 1 serverpc met serversoftware als firewall tussen het catalogusnetwerk - Firewall software - Goede internetconnectie - Geautomatiseerde uitleningen via scanners, bonnenprinter en A-4 printer. - Eventueel individuele dvd-spelers <p>Dit werd op voorhand reeds bepaald in overleg met directie, BC, ICT-dienst en bibliothecaris van de bibliotheek Aalter.</p> <p>Via deze weg eveneens het verhaal van E-leren nieuw leven inblazen. Idealiter komt er een kiosk op sectie waar Webex-bezoeken, de catalogi van de bib en het E-leren kunnen plaatsvinden.</p>
Trekker(s)	Inrichtingshoofd PLC Ruiselede
Betrokkene(n)	Bibliothecaris van de bibliotheek Aalter, ICT-dienst DG EPI, BC, vrijwilliger E-leren
Tijdpad	Deadline voor laatste factuur is 1/04/2022. Tijdslijn werd vooropgesteld in samenspraak met betrokken partijen. Voltooid installatie is voorzien in september '21.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Overlegmomenten/verslagen tussen betrokkenen aangaande digitaliseringsproject van de bib - Plaatsen van infrastructuur - Mogelijkheid om een kiosk te plaatsen op sectie bespreken met boekhouding, technische dienst, ICT-medewerker, directie, BC (Webex, E-leren, bibcatalogi) + verwezenlijken indien aangewezen
In te zetten middelen	Subsidie door RFID-project gevangenisbibliotheken. Eventueel plaatsen van kiosk via Steunfonds of middelen technische dienst.
OD 3.2: We stimuleren de verbinding van binnen-buiten door in te spelen op tewerkstelling, sociale activiteiten en trajectbegeleiding.	
Actie 3.2.1: Mogelijkheden verkennen en toepassen binnen de werking van GTB in samenwerking met de VDAB.	
Toelichting	Gespecialiseerd Team Bemiddeling (hierna GTB) is reeds jarenlang een partnerorganisatie van VDAB. De focus van hun werking ligt bij personen met een arbeidsbeperking in de ruime zin van het woord.



	Binnen het PLC zijn vaak gedetineerden aanwezig die baat hebben bij de specifieke expertise die GTB in huis heeft. Binnen deze samenwerking willen we ernaar streven om te voorzien in warme overdracht tussen de medewerkers van de VDAB en GTB van zodra VDAB signaleert dat de overname door GTB-medewerkers is gewenst. Concreet willen we de medewerkers van GTB al intra muros laten kennismaken met de gedetineerden zodat de vertrouwensrelatie reeds kan opgebouwd worden vooraleer de gedetineerden stappen naar buiten zetten. De continuïteit wordt op deze manier meer gegarandeerd.
Trekker(s)	VDAB
Betrokkene(n)	Medewerkers GTB, BC
Tijdpad	Kennismakingsgesprek in het voorjaar van 2021 tussen BC en medewerkers van GTB. De GTB-medewerkers toelaten tot het PLC zal hoogstwaarschijnlijk gebeuren in het najaar van 2021.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Kennismakingsgesprek GTB/VDAB/BC - Opstarten pilootproject in het najaar '21 - Tussentijdse evaluatie GTB/VDAB
In te zetten middelen	Middelen voorzien vanuit GTB (personeelsinzet) Algemeen: middelenefficiëntie bevorderen
Actie 3.2.2: We zetten in op sociale inclusie via gezamenlijke activiteiten van gedetineerden én externe deelnemers.	
Toelichting	We verkennen de mogelijkheden om de brug binnen-buiten te continueren in samenwerking met o.a. het A-team, Avansa en de bibliotheek Aalter. Er zijn reeds activiteiten aanwezig binnen het PLC waar mensen buiten de muren bij worden betrokken (bv. Deelname van externen aan de halve marathon van het B.leave, uitwisselingen tussen kwetsbare groepen, Parlé Détiné, etc.). We willen dit aanmoedigen en stimuleren door binnen het A-team in te zetten op vrijwilligerswerk. Dit bevordert het inlevingsvermogen, het uitwisselen van gedachten/ervaringen, doorprijkt vooroordelen, etc.
Trekker(s)	VLOT
Betrokkene(n)	Avansa (VormingPlus), A-team, bibliotheek Aalter
Tijdpad	Organiseren van sociale activiteiten, naast het huidig aanbod, doorheen 2021-2023.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Vanuit VOCVO: project partners in Leren, project postkaarten



	<ul style="list-style-type: none"> - Verbindende initiatieven: complimentendag, PLC-awards, danku/sorry-kaartjes op sectie,... - Activiteiten in samenwerking met Avansa - Jaarlijks één activiteit i.s.m. bibliotheek Aalter waarbij gedetineerden en burgers samen deelnemen. Bv.: lezing, groep Samen Lezen,... - Vrijwilligerswerk door A-team
In te zetten middelen	Via begroting SF + overige budgetten (bibliotheekwerking)
Actie 3.2.3: We leiden gedetineerden toe naar de Re-entrywoning via een optimale samenwerking tussen de externe en interne diensten.	
Toelichting	<p>Via het traject dat JWW opbouwt met de gedetineerden in het PLC, komen gedetineerden in aanmerking om hun E.T. door te brengen in de Re-entrywoning.</p> <p>De diensten die binnen de muren betrokken zijn geweest bij het uitwerken van de reclassering van de man in kwestie (JWW, PSD, directie) zorgen voor een warme overdracht aan de bevoegde diensten buiten de muren (Justitiehuis, CAW). We zullen de komende jaren sterker inzetten op een optimale samenwerking tussen de externe en interne diensten zodat dit de gedetineerde en zijn traject ten goede komt.</p>
Trekker(s)	Directie, JWW, BC
Betrokkene(n)	Leden van de kerngroep Re-entrywoning
Tijdpad	2021-2023 en verder
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Op regelmatige basis overlegmomenten inplannen - Verslagen + evaluatiemomenten kerngroep
In te zetten middelen	Personeelsinzet

SD 4: Nieuwe organisatievormen en samenwerkingen tussen partners van Justitie en Vlaamse Gemeenschap verkennen en optimaliseren.

OD 4.1: We versterken de samenwerking tussen de partners van de Vlaamse Gemeenschap en het Justitiepersoneel ter optimalisatie van het hulp- en dienstverleningsaanbod.

Actie 4.1.1: Algemeen welzijnsproject rond thematiek ‘gezond in je vel’ vormgeven en verwezenlijken in het PLC.

Toelichting	In samenwerking met OO, A-team, DRA, directie, medewerkers van Stichting tegen Kanker en BC wordt getracht een aanbod te voorzien
-------------	---



	op maat van de gedetineerden rond de overkoepelende thematiek <i>gezond in je vel zitten</i> . Zo zetten we in op kanker-preventie. Het is eveneens de bedoeling om een aanbod te doen t.a.v. de personeelsleden (Justitie en Vlaamse Gemeenschap). Het is voor eenieder bevorderlijk om fysiek en mentaal goed in je vel te zitten. Via verschillende thema's gaan we doorheen het jaar deze uitdaging samen aan.
Trekker(s)	OO en BC
Betrokkene(n)	Attaché H&D directeur, medewerkers Stichting tegen Kanker, verantwoordelijken A-team, functionaris DRA
Tijdpad	Jaarproject met aanvang in mei 2021 en einddatum in april 2022
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Kick-Off in mei 2021 a.d.h.v. flyer/introductiefilmpje - Concreet programma uitwerken en uitvoeren naargelang de noden en behoeften van de gedetineerden/personeelsleden in samenwerking met verschillende (nieuwe) partners: Stichting tegen Kanker, CAW, A-team,... → Sporten, gezonde voeding, UV-straling,... - Activiteiten omtrent het mentale aspect verwezenlijken: Sessies Tai-Chi, Fit in je hoofd,... - Levensloop event in april 2022
In te zetten middelen	Gedeeld door PLC (begroting Steunfonds + mits grondige motivering rekening Kom Op Tegen Kanker) en Stichting tegen Kanker.
Actie 4.1.2: Bewakend personeel uitnodigen en engageren om deel te nemen aan de overlegorganen.	
Toelichting	<p>Het is belangrijk om de expertise van het bewakend kader mee te nemen in de uitrol van de H&D binnen het PLC. Het is aangewezen dat we hen aansporen om deel te nemen en blijven uitnodigen op de diverse overlegorganen.</p> <p>De werkgroep BW² tracht een zo aangenaam mogelijk werk- en leefklimaat te creëren voor de personeelsleden en gedetineerden in het PLC. In de huidige samenstelling van de werkgroep (BC, directie, OO, JWW, PSD, CGG) ontbreekt de expertise van het bewakend kader. Hetzelfde verhaal geldt voor het CORT. Daarom wordt getracht om enkele beambten aan te spreken met een gepast profiel om deel te nemen aan deze overlegorganen. We zijn ervan overtuigd dat ze als grote meerwaarde zullen fungeren.</p>
Trekker(s)	Attaché H&D directeur en BC
Betrokkene(n)	Leden werkgroep BW ² , CORT



Tijdpad	Effectieve betrokkenheid van beambten aan de overlegorganen (bv. CORT, werkgroep BW ²) is voorzien in 2021
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Informeren en enthousiasmeren van de beambten - Afstemmen met directie en ploegchefs - Blijvende participatie van het bewakend kader in de werkgroep BW² en het CORT - Verslaggeving BW²/CORT
In te zetten middelen	Personeelsinzet bewakend kader
Actie 4.1.3: Afstemmen van de diverse detentie- en individuele H&D-plannen door betrokken actoren.	
Toelichting	<p>In de praktijk wordt er via overleg informatie uitgewisseld, maar dit is nergens terug te vinden in een overkoepelend geheel/plan. Het opzet is om elkaar aan te vullen en de informatie te integreren, mits aandacht voor het beroepsgeheim.</p> <p>Daarom engageren onze lokale partners (De Kiem, JWW, CGG, PSD, VOCVO, VDAB, DRA) zich om na te gaan hoe ze meer kunnen afstemmen op elkaar zodat dit de tijdefficiëntie bevordert in de opmaak van het detentieplan. Het doel hierbij is om uniformiteit te creëren binnen de verschillende diensten.</p> <p>Dit gebeuren is afhankelijk van de afstemming en implementatie van het detentieplan en het individueel H&D-plan, wat bovenlokaal bepaald wordt. De inhoud en het mandaat van de TB, die hierin een regierol heeft, wordt geconcretiseerd, alsook de gevolgen voor de samenwerking met de Vlaamse en justitiële partners.</p>
Trekker(s)	CAW/JWW, BC, directie
Betrokkene(n)	PSD, JWW, De Kiem, CGG, VDAB, VOCVO,... (= CORT/BT)
Tijdpad	Afhankelijk van DG EPI/Vlaamse Overheid wanneer consensus wordt gegeven over een uniform detentieplan dat wordt afgestemd op het individueel H&D-plan.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Officieel en uniform detentieplan verkrijgen via DG EPI - Detentieplan en individueel H&D-plan afstemmen op elkaar via overleg met betrokken actoren - Gemeenschappelijke taal vinden (ook begrijpbaar voor gedetineerden) - Duidelijke afspraken maken om dubbelwerk te vermijden via betrokken actoren. (Detentieplan bekijken op BT)
In te zetten middelen	Personeelsinzet → ter bevordering van de middelenefficiëntie
OD 4.2: We optimaliseren de huidige en toekomstige overlegstructuren.	
Actie 4.2.1: Het communicatieplan visie H&D in het PLC actualiseren en actief toepassen.	



Toelichting	Deze actie werd overgenomen uit het vorige actieplan. Inhoudelijk gaan we via deze actie meer inzetten op het effectief toepassen van de vooropgestelde communicatiestrategieën. Wie, wat, wanneer en hoe we de communicatie willen uitvoeren wordt verder uitgeklaard tijdens de overlegmomenten met het BT. Het vorig communicatieplan wordt als het ware geactualiseerd voor wie woont, werkt en op bezoek komt in het PLC.
Trekker(s)	BC
Betrokkene(n)	BT en CORT
Tijdpad	<ul style="list-style-type: none"> - Actualiseren communicatieplan tegen eind 2021/begin 2022 - Actief toepassen van het communicatieplan doorheen 2022/2023
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Verslagen BT/CORT - Geactualiseerd sjabloon van het communicatieplan visie H&D in het PLC - Communicatieplan actief toepassen voor wie woont, werkt en op bezoek komt in het PLC. → afhankelijk van het tijdpad dat vooropgesteld wordt in het communicatieplan
In te zetten middelen	Nog niet concreet. Zal meer duiding krijgen tijdens het actualiseren van het communicatieplan.
Actie 4.2.2: Nagaan welke huidige/toekomstige overlegorganen kunnen samengevoegd worden.	
Toelichting	Bij de huidige samenstellingen van de overlegstructuren nagaan welke organen we kunnen fusioneren. Dit wordt bepaald naargelang de inhoudelijke thema's van de overlegorganen en de ontstaansgeschiedenis. Bv. Werkgroep BW ² is ontstaan vanuit de Anti-Pestwerkgroep en fungeert momenteel als een orgaan dat: pestsituaties opvolgt en hier preventief op inzet, herstelgericht werken stimuleert en een verbindend klimaat probeert te creëren.
Trekker(s)	Directie en BC
Betrokkene(n)	Overlegorganen aanwezig binnen het PLC Ruiselede.
Tijdpad	Doorheen 2021-2023 mogelijkheden verkennen en eventueel samenvoegen
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Binnen de huidige/toekomstige overlegorganen dit bespreekbaar maken - Al dan niet samenvoegen van overlegorganen



	- Indien nodig organogram aanpassen
In te zetten middelen	Voornamelijk efficiënter inzetten van personeelsinzet.
Actie 4.2.3: Oprichting van een werkgroep ‘Toekomst’ om het inhoudelijke en toekomstige hulp- en dienstverleningsaanbod uit te werken.	
Toelichting	Deze actie wordt opgenomen onder voorbehoud en kan eventueel opgenomen worden in een volgend actieplan. Het Masterplan III voorziet een uitbreiding in capaciteit van 50 plaatsen voor het PLC. Er werd reeds een intern behoeftenprogramma geschreven in samenwerking met de partners van Justitie en de Vlaamse Gemeenschap voor de nieuwbouw. Vooraleer van start te gaan met de werkgroep om het toekomstig H&D aanbod verder uit te denken, moeten we eerst officiële communicatie afwachten omtrent de goedkeuring voor de eerste steenlegging. Idealiter gebeurt dit in de periode tussen 2023-2027. Het is belangrijk dat we hierop anticiperen zodat we voorbereid zijn voor de werking van de H&D bij de nieuwbouw en huidige gebouwen.
Trekker(s)	Directie en BC
Betrokkene(n)	BT, CORT, toekomstige leden werkgroep
Tijdpad	Oprichting werkgroep afhankelijk van de eerste steenlegging.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Bespreken binnen de overlegorganen wie deel moet uitmaken van deze toekomstige werkgroep - Goedkeuring plannen DG EPI - Oprichting werkgroep - Verslagen werkgroep - H&D aanbod op maat van de nieuwbouw/herbestemming huidige gebouwen
In te zetten middelen	Personeelsinzet
Actie 4.2.4: Afsprakennota's CORT, BT en VLOT actualiseren.	
Toelichting	De afsprakennota's zijn toe aan een herwerking. Het is noodzakelijk dat deze nota's up to date blijven. Wordt geactualiseerd in samenspraak met de betrokken overlegorganen.
Trekker(s)	BC
Betrokkene(n)	Leden van CORT, BT en VLOT
Tijdpad	Tegen eind 2021/begin 2022 dienen de afsprakennota's geactualiseerd te zijn.



Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Verslagen van de bijeenkomsten met overlegorganen (CORT, BT en VLOT). - Geactualiseerde afsprakennota's
In te zetten middelen	Tijdens overlegmomenten, dus geen extra personeelsinzet nodig.



EINDEVALUATIE ACTIEPLAN

PLC Ruiselede

2018-2020

Inhoudsopgave

(1) Overzicht doelstellingen actieplan PLC Ruiselede 2018-2020

Via onderstaand kader wordt een overzicht geschetst aangaande de eindevaluatie van de doelstellingen en acties die werden opgenomen in het actieplan 2018-2020.

(2) Inhoudelijke analyse

In dit luik volgt een grondige inhoudelijke analyse per actie om vervolgens de reeds geleverde inspanningen te toetsen aan de operationele en strategische doelstellingen.

(3) Tendensen en aanbevelingen

Tot slot worden een aantal tendensen neergeschreven waarmee het PLC in de periode van 2018-2020 geconfronteerd werd. Een beknopte reeks aanbevelingen en thema's vloeien hieruit voort m.b.t. het nieuwe actieplan.

Gebruikte afkortingen

SD	Strategische doelstellingen
OD	Operationele doelstellingen
A	Acties
H&D	Hulp- en dienstverlening
BC	Beleidscoördinator
OC	Onderwijscoördinator
OO	Organisatieondersteuner
CF	Cultuurfunctionaris
SF	Sportfunctionaris
TB	Trajectbegeleider
BT	Beleidsteam
CORT	Coördinatieteam
VLOT	Vlaams overlegteam
BW ²	Beter wonen, beter werken
ZPT	Zelfmoordpreventieteam
LIO	Learning Inside Out
GOO	Gedetineerdenoverlegorgaan
JWW	Justitieel welzijnswerk
SODA	stiptheid, orde, discipline en (goede) attitude

1. Overzicht doelstellingen actieplan PLC Ruiselede 2018-2020

SD 1: In 2018-2020 dragen we de gezamenlijke visie op H&D in het PLC uit.	
OD 1.1: Tegen eind 2019 wordt de visie bekend gemaakt aan wie woont, werkt en op bezoek komt in het PLC.	Deels gerealiseerd
A 1.1.1: Het communicatieplan visie H&D in PLC wordt uitgevoerd.	Deels gerealiseerd
A 1.1.2: De ambities van het BT worden geconcretiseerd en uitgedragen.	Deels gerealiseerd
OD 1.2: Projecten en aanbod in het PLC worden afgetoetst aan de visie elementen.	Gerealiseerd
A 1.2.1: De werkgroep Anti-pestbeleid implementeert de 5 elementen van de herstelgerichte aanpak in de omgang met conflictsituaties in het PLC.	Gerealiseerd
A 1.2.2: Het draaiboek suïcidepreventie wordt concreet toegepast.	Gerealiseerd
A 1.2.3: Een werkgroep 'toekomst' werkt inhoudelijk een toekomstig H&D aanbod uit.	Niet gerealiseerd
A 1.2.4: Het aanbod (individueel of in groep) wordt afgetoetst aan de gekozen criteria en ingrediënten van de visie op H&D in het PLC.	Gerealiseerd
A 1.2.5: We exploreren de mogelijkheden van werk en onderwijs buiten de muren.	Gerealiseerd
SD 2: In 2018-2020 zetten we verder in op een efficiënte samenwerking en goede verstandhouding tussen de partners van de Vlaamse Gemeenschap en Justitie.	
OD 2.1: De werking van teams en werkgroepen wordt blijvend geëvalueerd.	Gerealiseerd
A 2.1.1: Er is een duidelijke overlegstructuur uitgetekend.	Gerealiseerd
A 2.1.2: Het organogram wordt besproken met alle relevante actoren.	Gerealiseerd
A 2.1.3: We maken het samenwerkingsverband bekend bij het personeel werkzaam in PLC.	Gerealiseerd
A 2.1.4: We maken heldere afspraken en gaan in open communicatie bij de organisatie van H&D.	Deels gerealiseerd
OD 2.2: We investeren in inspraak en participatie van zowel personeel als gedetineerden.	Gerealiseerd
A 2.2.1: We besteden aandacht aan de ervaringen en inzichten van het bewakend personeel bij de organisatie van H&D.	Deels gerealiseerd

A 2.2.2: De werking en de meerwaarde van het A-team wordt bekend gemaakt in het PLC en aan andere gevangenen.	Gerealiseerd
A 2.2.3: We zoeken uit hoe we talenten en competenties van gedetineerden meer kunnen ontdekken en inzetten.	Gerealiseerd

2. Inhoudelijke analyse

De acties worden afzonderlijk besproken volgens verschillende aspecten. Concluderend wordt er met de vergaarde informatie tijdens de analyse van de acties, per operationele doelstelling en strategische doelstelling een beknopte samenvatting gemaakt om te verduidelijken waarom de strategische en operationele doelstelling al dan niet werd gerealiseerd doorheen 2018-2020. Nadien worden belangrijke tendensen, waaronder de COVID-crisis, en aanbevelingen geformuleerd voortvloeiend uit deze analyse.

Hieronder meer duiding op welke manier de verscheidene aspecten tijdens de analyse worden omkaderd.

Toelichting	Beknopte uiteenzetting wat exact bedoeld werd/wordt met de actie.
Indicator(en)	Welke toetsstenen hebben bijgedragen aan de al dan niet realisatie?
Mate van realisatie	Antwoordmogelijkheden: <ul style="list-style-type: none"> - Gerealiseerd - Deels gerealiseerd - Niet gerealiseerd Antwoord wordt verduidelijkt bij de verklaring en knelpunten.
Timing	Welke tijdspanne werd vooropgesteld en welke tijdspanne was nodig in de praktijk?
Verklaring	Motivering waarom werd besloten dat deze actie al dan niet werd gerealiseerd.
Knelpunten	Enige obstakels doorheen het proces worden in kaart gebracht om de verklaring te vervolledigen.
Toekomst	Wordt er blijvend ingezet op deze actie/doelstelling (+ aanvullingen) of verschuift dit (even) op de achtergrond?

SD 1: In 2018-2020 dragen we de gezamenlijke visie op H&D in het PLC uit.

OD 1.1: Tegen eind 2019 wordt de visie bekend gemaakt aan wie woont, werkt en op bezoek komt in het PLC.

Actie 1.1.1: Het communicatieplan visie H&D in PLC wordt uitgevoerd.

<i>Toelichting</i>	We communiceren de visie op H&D in het PLC aan de belanghebbenden en het doel van onze boodschap. We bepaalden in een communicatieplan hoe, wanneer en via welk kanaal we dit doen. Ook de opvolging (trekkers) wordt voorzien. De uitvoering van het communicatieplan wordt gemonitord door de BC.
<i>Indicator(en)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoring communicatieplan - Verslaggeving (personeelsvergadering, GOO, BT, COURT, etc.) - Affiches met logo

	<ul style="list-style-type: none"> - Wie is wie overzicht - Brochure H&D - Nieuwsflashes - Inhoud opleiding nieuwe beampten - Organisatie Toekandag - Folder - Mailverkeer externen
<i>Mate van realisatie</i>	Deels gerealiseerd
<i>Timing</i>	Eind 2019. Doorlopend in 2021-2023.
<i>Verklaring</i>	De gezamenlijke visie (ambities, criteria op inhoud en vorm, kernwaarden, aanvullende ingrediënten) werd neergeschreven in een visietekst en wordt door diverse partners hoog in het vaandel gedragen en spontaan toegepast in het werkveld. Desondanks het communicatieplan werd opgesteld, moet de communicatie rond de visie nog actiever worden uitgedragen naar de betrokken partijen: gedetineerden, bezoekers, personeel, beleid.
<i>Knelpunten</i>	Het was een intensief proces om een gezamenlijke visie op te maken, waardoor er weinig tijd overbleef om deze visie optimaal te communiceren naar de betrokken partijen. Er werd nagegaan of we het Toekan verhaal konden toepassen. Opnieuw werd hier veel tijd in geïnvesteerd om uiteindelijk hier niet verder mee aan de slag te gaan.
<i>Toekomst</i>	Het communicatieplan wordt actief toegepast doorheen 2021-2023 en verder. Indien bijsturing van het communicatieplan nodig blijkt, wordt dit herbekeken met het BT en CORT.
Actie 1.1.2: De ambities van het BT worden geconcretiseerd en uitgedragen.	
<i>Toelichting</i>	/
<i>Indicator(en)</i>	/
<i>Mate van realisatie</i>	Deels gerealiseerd
<i>Timing</i>	Deze actie werd opgenomen doorheen 2018-2020 en wordt doorgetrokken naar het nieuw Actieplan. Deze actie is met andere woorden nog niet afgerond.
<i>Verklaring</i>	Zie A 1.1.1. De krijtlijnen zijn uitgewerkt. De ambities werden concreet neergeschreven in de visie hup- en dienstverlening in het PLC. Dit dient verder uitgedragen te worden doorheen de komende jaren. Er dient een concreet communicatieplan opgesteld en toegepast te worden.
<i>Knelpunten</i>	Signalen worden meer opgevangen, maar er is nog ruimte tot verbetering. De communicatielijnen kunnen nog beter uitgedacht worden. Dit is een gedragen verantwoordelijkheid van het gehele BT.
<i>Toekomst</i>	Dit zal vorm gegeven worden in het nieuw Actieplan.
OD 1.2: Projecten en aanbod in het PLC worden afgetoetst aan de visie elementen.	
Actie 1.2.1: De werkgroep Anti-pestbeleid implementeert de 5 elementen van de herstelgerichte aanpak in de omgang met conflictsituaties in het PLC.	
<i>Toelichting</i>	We richten een specifiek overlegorgaan op waar a.d.h.v. casusbesprekingen getoetst wordt of we de vijf elementen van de herstelgerichte aanpak in de omgang met conflictsituaties toepassen.

	Er is bewust gekozen om deze elementen te laten incorporeren met de waarden en normen van onze visie.
<i>Indicator(en)</i>	Verslagen werkgroep
<i>Mate van realisatie</i>	Gerealiseerd
<i>Timing</i>	Eind 2020.
<i>Verklaring</i>	De vijf elementen van de herstelgerichte aanpak in de omgang met conflictsituaties hebben betrekking op: rechtvaardigheid, verantwoordelijkheid, betrokkenheid, ondersteuning en herstel. De werkgroep Anti-pestbeleid heeft een nieuwe naam gekregen: BW ² (beter wonen, beter werken). De vijf elementen dienen als basis van BW ² . De werkgroep is gerealiseerd, komt op regelmatige tijdstippen samen en is volop bezig met het inzetten op deze elementen. BW ² bestaat momenteel uit: Coördinator CAW, directie, CGG, BC, OO'ers, PSD-lid, JWW.
<i>Knelpunten</i>	Het participeren door beampten aan BW ² valt soms moeilijk te combineren met hun dagdagelijkse taken.
<i>Toekomst</i>	BW ² behouden en voortzetten. Eventueel nagaan welke overige werkgroepen we kunnen samenvoegen onder het BW ² . Project Verbinden met collega-gevangenen Beveren en Leuven-Hulp verder vormgeven op lokaal niveau.
Actie 1.2.2: Het draaiboek suïcidepreventie wordt concreet toegepast.	
<i>Toelichting</i>	Gedetineerden met suïcidegevaar worden gedetecteerd en de aanwezige H&D en justitiepartners voeren de afgesproken stappen zoals omschreven in het draaiboek uit. De evaluatie kan 3X per jaar op het CORT gebeuren.
<i>Indicator(en)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ZPT is gekend en wordt actief gebruikt - Verslagen CORT
<i>Mate van realisatie</i>	Gerealiseerd
<i>Timing</i>	Het draaiboek suïcidepreventie kwam tot stand in november 2018. Vanaf dit moment werd actief aan de slag gegaan met het draaiboek. In het eerste semester van 2019 werd deze informatie samen met een folder verspreid.
<i>Verklaring</i>	Draaiboek suïcidepreventie is gerealiseerd en staat op punt. Daarnaast geven de partners (o.a. JWW) aan dat dit in de praktijk goed werkt. Door het maken van concrete afspraken leidde dit tot een goede uitwisseling, opvolging, communicatie en feedback. Het draaiboek faciliteert een zeer goede samenwerking. Het wordt beschouwd als een <i>tool</i> dat crisissituaties kan stabiliseren waardoor het nattevingerwerk is afgenomen.
<i>Knelpunten</i>	/
<i>Toekomst</i>	Deze <i>good-practice</i> meenemen naar BW ² en deze werking blijven behouden. Het draaiboek werkt en kan gezien worden als een zeer goed voorbeeld. Er wordt getracht om regelmatig dit draaiboek te evalueren en up to date te houden.
Actie 1.2.3: Een werkgroep 'toekomst' werkt inhoudelijk een toekomstig H&D aanbod uit.	
<i>Toelichting</i>	FOD Justitie wil werk maken van strafdifferentiatie en modernisering van de gevangenen. Het Masterplan detentie en internering in humane omstandigheden voorziet een uitbreiding van de capaciteit van

	<p>het PLC naar 98 plaatsen (+ 4 in beperkte detentie). Er is een behoefteanalyse opgemaakt ter voorbereiding van de nieuwbouw. Gezien het landbouwbedrijf essentieel is voor het voortbestaan van het PLC, wordt een nieuw plan (nieuwbouw, herbestemming en rundsveestal) voorgelegd aan de regering. We hopen op een eerste steenlegging in september 2019 en afronding van de bouw tegen 2021/2022. We voorzien eind 2020 de oprichting van de werkgroep. We hebben dan een jaar de tijd om de zaken voor te bereiden en te organiseren zodat we kunnen starten met het nieuwe aanbod in 2022.</p>
<i>Indicator(en)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgroep al dan niet opgericht - Verslagen werkgroep - Vordering op inhoudelijk of organisatorisch vlak - Een aangepast H&D aanbod op maat van de nieuwbouw en herbestemming bestaande/oudere gebouwen.
<i>Mate van realisatie</i>	Niet gerealiseerd
<i>Timing</i>	Eind 2020.
<i>Verklaring</i>	<p>De bouwplannen werden meermaals uitgesteld. In 2022 zal pas het eerste verkennende studiewerk gebeuren door het hoofdbestuur m.b.t. de nieuwbouw. Ten vroegste in 2023 zal de eerste steen gelegd worden. De werkgroep 'toekomst' is dan logischerwijs nog niet opgericht aangezien de bouwplannen nog geconcretiseerd moeten worden.</p> <p>Ondertussen zijn er al verschillende denkoefeningen gebeurd (o.a. via het Kabinet en met verschillende partners) omtrent vragen, noden en behoeftes.</p>
<i>Knelpunten</i>	Het feit werd geproblematiseerd bij de partners van Justitie dat we in een afwachende positie zitten. We willen op vlak van H&D een beleid uitstippelen in functie van de nieuwe plannen, maar hebben eerst groen licht nodig.
<i>Toekomst</i>	We wachten op groen licht van Justitie (Het Kabinet – het hoofdbestuur) met bijhorende instructies voordat we de werkgroep kunnen oprichten. De werkgroep toekomst heeft tot doel de invulling uit te schrijven hoe we willen werken eens ons nieuwbouwproject is gerealiseerd. We kunnen dit, onder bepaalde voorwaarden, eventueel opnemen in het nieuw Actieplan of het volgend Actieplan.
Actie 1.2.4: Het aanbod (individueel of in groep) wordt afgetoetst aan de gekozen criteria en ingrediënten van de visie op H&D in het PLC.	
<i>Toelichting</i>	We maken een checklist op met onze criteria en visie-elementen. Groepsprojecten of individueel aanbod toetsen we af. We bespreken gezamenlijk of het aanbod onze visie uitdraagt. Bij het plannen van nieuwe activiteiten is de checklist de toetssteen.
<i>Indicator(en)</i>	Verslaggeving van het BT en CORT.
<i>Mate van realisatie</i>	Gerealiseerd
<i>Timing</i>	2020
<i>Verklaring</i>	Ondertussen is het een vast onderdeel geworden van de jaarlijkse planningsdag om het aanbod af te toetsen aan de herstelpiramide van Johan Deklerck (theoretisch kader waarbinnen we in het PLC werken). Dit kan beschouwd worden als een rechtstreeks gevolg van onze gemeenschappelijke visie.

<i>Knelpunten</i>	Tijdgebrek bij het verwezenlijken van een checklist.
<i>Toekomst</i>	We moeten nog een checklist opmaken om na te gaan of het aanbod effectief voldeed aan onze visie. Dit kan opgenomen worden in de evaluatiefiche die het VLOT reeds hanteert. Op de planningsdag van 2021 zal het VLOT kunnen evalueren of de doelstellingen werden behaald met het aanbod in 2020.
Actie 1.2.5: We exploreren de mogelijkheden van werk en onderwijs buiten de muren.	
<i>Toelichting</i>	We zoeken naar mogelijkheden om gedetineerden buiten de muren op vlak van onderwijs en werk kansen te bieden. We proberen het project Work-out nieuw leven in te blazen. We bestendigen de goede praktijk van LIO. We bekijken wat de mogelijkheden zijn omtrent beroepsverkennde stages en werkplekieren. De OC exploreert het aanbod SODA. De detentiebemiddelaar bekijkt de noodzaak voor aanbod sollicitatietraining door de VDAB.
<i>Indicator(en)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Verslaggeving - Weergave exploratie van de mogelijkheden door de betrokkenen - Overzicht aanbod - Monitoring projecten LIO, Work-out, etc.
<i>Mate van realisatie</i>	Gerealiseerd
<i>Timing</i>	Eind 2019, maar verder aan gewerkt in 2020
<i>Verklaring</i>	Er zijn hier verschillende stappen in ondernomen, in samenwerking met Justitie, VOCVO en de VDAB. In de ondernomen stappen werd duidelijk dat er wel degelijk werkmogelijkheden zijn buiten de muren. Van bovenaf werd dit stilgelegd door de implementering van een nieuwe wetgeving. Er werd nieuw leven geblazen in het project Work-out, wat zeer goed verliep. Enkele gedetineerden verkregen UV's om een opleiding of hun werk uit te oefenen buiten de muren.
<i>Knelpunten</i>	Het stilleggen van bovenaf kwam er door de komst van de transitiehuizen en een nieuwe wetgeving daaromtrent. Het PLC is een open gevangenis en daarom komen we in hetzelfde vaarwater als de transitiehuizen en moet dit eerst van bovenaf duidelijk gesteld worden. Corona zorgde voor een verbod op o.a. UV's, waardoor dit project tijdelijk werd stilgelegd.
<i>Toekomst</i>	Afwachten op nieuws van bovenaf. Hoopvolle blik naar de toekomst om na de Coronasituatie het Work-out project verder te kunnen zetten. Verder kijken naar de mogelijkheden voor de gedetineerden die in beperkte detentie zitten.
SD 2: In 2018-2020 zetten we verder in op een efficiënte samenwerking en goede verstandhouding tussen de partners van de Vlaamse Gemeenschap en Justitie.	
OD 2.1: De werking van teams en werkgroepen wordt blijvend geëvalueerd.	
Actie 2.1.1: Er is een duidelijke overlegstructuur uitgetekend.	
<i>Toelichting</i>	We vragen vertegenwoordigers van het BT, CORT en RLB om samen de overlegstructuur uit te tekenen en het doel van ieder overleg te concretiseren.

<i>Indicator(en)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Verslagen werkgroepen - Ontwerp en definitief organogram
<i>Mate van realisatie</i>	Gerealiseerd
<i>Timing</i>	Eind 2019
<i>Verklaring</i>	De overlegstructuur is uitgetekend waarbij hun doelstellingen geconcretiseerd werden. Het blijft een continue evaluatie om na te gaan of sommige werkgroepen niet samenvallen. We willen een extreme vergadercultuur vermijden.
<i>Knelpunten</i>	Tijdens het uittekenen van de overlegstructuur viel het op dat er veel werkgroepen zijn die door dezelfde mensen gedragen worden.
<i>Toekomst</i>	Nagaan welke mogelijke werkgroepen er kunnen samengevoegd worden ter bevordering van de efficiëntie.
Actie 2.1.2: Het organogram wordt besproken met alle relevante actoren.	
<i>Toelichting</i>	We gaan in gesprek met iedereen die in het organogram vermeld staat om de bredere structuur en het doel van ieder overleg toe te lichten en te bespreken.
<i>Indicator(en)</i>	Verslaggeving van de diverse overlegorganen vernoemd op het organogram
<i>Mate van realisatie</i>	Gerealiseerd
<i>Timing</i>	Eind 2020
<i>Verklaring</i>	Het organogram is opgenomen in de onthaalmap voor nieuwe medewerkers. Verder hoeft dit niet expliciet besproken te worden. Hier is verder geen vraag naar.
<i>Knelpunten</i>	/
<i>Toekomst</i>	De reflex zal blijven gemaakt worden om bij nieuwe werkgroepen na te gaan waaronder deze geplaatst kan worden.
Actie 2.1.3: We maken het samenwerkingsverband bekend bij het personeel werkzaam in PLC.	
<i>Toelichting</i>	We maken een communicatieplan op en het wordt concreet uitgevoerd. We stellen het samenwerkingsverband voor op de personeelsvergadering. De documenten zijn permanent beschikbaar.
<i>Indicator(en)</i>	H&D is gekend
<i>Mate van realisatie</i>	Gerealiseerd
<i>Timing</i>	Zoals bepaald op het communicatieplan.
<i>Verklaring</i>	Tijdens elke opleiding voor het nieuw personeel wordt er uitleg gegeven vanuit het VLOT over de werking, telkens met de BC en een VLOT-lid. Bij elke werkgroep wordt de vraag gesteld of iemand van het bewakend kader wil aansluiten. Samenwerkingsverbanden worden steeds uitgelegd. Brochure H&D is opgemaakt en kan ter beschikking gesteld worden aan al het personeel werkzaam in het PLC.
<i>Knelpunten</i>	Het communicatieplan werd uitgeschreven, maar het moet herbekeken worden met betrokken partijen. Niet altijd evident om personeelsleden hun engagement om deel te nemen aan een werkgroep, te behouden.

<i>Toekomst</i>	Uitleg blijven verschaffen aan nieuwe personeelsleden over de werking van het VLOT. Structurele verankering van de uitleg over H&D door BC en VLOT-lid in de planning van de opleidingsdagen voor het nieuw bewakend personeel. Brochure H&D systematisch toevoegen aan het Rode boek zodat de personeelsleden deze te allen tijde kunnen raadplegen.
Actie 2.1.4: We maken heldere afspraken en gaan in open communicatie bij de organisatie van H&D.	
<i>Toelichting</i>	Om goed te kunnen samenwerken is er nood aan duidelijke afspraken binnen de overlegorganen. Open communicatie is hierin essentieel en bevordert de realisatie van deze actie.
<i>Indicator(en)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Verslagen van de overlegorganen - Afsprakennota's
<i>Mate van realisatie</i>	Deels gerealiseerd
<i>Timing</i>	Permanent
<i>Verklaring</i>	De afsprakennota's van het BT, CORT en VLOT zijn er, maar zijn toe aan een update. We blijven onze communicatie continueren omtrent de organisatie van de H&D.
<i>Knelpunten</i>	Gedateerde afsprakennota
<i>Toekomst</i>	De afsprakennota's van het CORT, BT en VLOT updaten met de huidige deelnemers binnen de overlegorganen.
OD 2.2: We investeren in inspraak en participatie van zowel personeel als gedetineerden.	
Actie 2.2.1: We besteden aandacht aan de ervaringen en inzichten van het bewakend personeel bij de organisatie van H&D.	
<i>Toelichting</i>	Naast het dagelijks informeel overleg met leden van het bewakend kader, o.a. over het H&D aanbod hebben we er uitdrukkelijk aandacht voor dat bewaarders (PA, PBAP's, PB's) uitgenodigd worden bij structurele overleggen over H&D + Justitie. Minstens 1 lid van het bewakend kader is aanwezig bij deze formele overlegmomenten. Er wordt rekening gehouden met de actieve inbreng.
<i>Indicator(en)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Verslaggeving - Bewakend personeel is aanwezig - Gemaakte afspraken
<i>Mate van realisatie</i>	Deels gerealiseerd
<i>Timing</i>	Werd bepaald in het communicatieplan 'Toekan'
<i>Verklaring</i>	Algemeen kan er gesteld worden dat dit geen evidente opgave is binnen de inrichtingen. Het bewakend personeel krijgt regelmatig de vraag om deel te nemen aan een vergadering, maar de keuze ligt bij hun. In vergelijking met vroeger worden de activiteiten steeds meer besproken met de PA's. Er wordt dus wel degelijk een reflex gemaakt om rechtstreeks te communiceren met het personeel en hun input mee te nemen.
<i>Knelpunten</i>	Momenteel zijn er andere prioriteiten (bv. uitschrijven van al de heersende regels) aan de orde voor het bewakend personeel, dan deelnemen aan formele overlegmomenten.

	<p>Door het verloop van personeel het voorbije jaar is er jammer genoeg minder natuurlijke overdracht geweest.</p> <p>Door Corona zijn de opleidingen voor nieuwe personeelsleden niet kunnen doorgaan, waardoor er onduidelijkheid heerst.</p>
<i>Toekomst</i>	<p>Wanneer de PA's en ploegchefs hun prioriteiten hebben afgerond (het opmaken en verzamelen van duidelijke regels die voor eenieder gelden aangaande het bewakend kader), komt er hopelijk ruimte vrij om opnieuw meer betrokken te worden bij het aanbod en de overlegmomenten. We moeten blijvend inzetten om beambten te betrekken bij onze activiteiten.</p> <p>De leden van het VLOT zetten letterlijk de stap naar het personeel, deze evolutie moet behouden worden.</p>
Actie 2.2.2: De werking en de meerwaarde van het A-team wordt bekend gemaakt in het PLC en aan andere gevangenen.	
<i>Toelichting</i>	<p>Het VLOT werkt het scenario uit tegen eind 2018. In 2019 maken we opnames en wordt het verwerkt tot een product alsook de folder. Toonmoment wordt voorzien op de personeelsvergadering. De verantwoordelijke van het A-team toont het filmpje aan alle nieuwe gedetineerden. De promo wordt doorgegeven aan de andere gevangenen.</p>
<i>Indicator(en)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Uitgeschreven scenario - Eindproduct (= promofilmpje en folder) - Verslag personeelsvergadering - Verspreiding door BC's - Feedback vanuit andere gevangenen
<i>Mate van realisatie</i>	Gerealiseerd
<i>Timing</i>	Concept werd voorzien november 2018 en de uitwerking doorheen 2019
<i>Verklaring</i>	<p>Om de werking en de meerwaarde van het A-team bekend te maken, werden er meerdere stappen ondernomen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er was een congres rond participatie (DRA) waar het A-team als model werd voorgesteld. - Aurelia Bijmens (OC) en Isabel Ongenaert (BC) publiceerden een artikel over het A-team in het tijdschrift Fatik. - Het A-team is zichzelf gaan voorstellen op Music for life 2019. - Er is een getuigenis geweest bij de Koning. - Het personeel wordt meer betrokken.
<i>Knelpunten</i>	Filmpje werd niet gerealiseerd wegens financiële redenen.
<i>Toekomst</i>	<p>De goede werking en meerwaarde van het A-team werd bewezen, zeker in tijden van Corona. Hier blijvend op inzetten is vanzelfsprekend. De folder was iets wat de CF aan het opmaken was, maar is nog niet helemaal klaar. Er kan eventueel nog op ingezet worden in samenspraak met DRA.</p>
Actie 2.2.3: We zoeken uit hoe we talenten en competenties van gedetineerden meer kunnen ontdekken en inzetten.	
<i>Toelichting</i>	<p>We onderzoeken de mogelijkheid van EVC attesten. We bekijken om een PLC got talent te organiseren. We zetten talenten in om les te geven. De mogelijkheid tot werkplekleren, het ontdekken van nieuwe</p>

	<p>jobs en hoe er meer ondersteuning kan geboden worden, wordt bekeken. Er wordt een Noord-Zuid dag georganiseerd.</p> <p>In het A-team blijven we inzetten op talenten en het verwerven en benutten van competenties. De wijze om gedetineerden te erkennen en bekrachtigen wordt verkend.</p>
<i>Indicator(en)</i>	Verslaggeving exploratie
<i>Mate van realisatie</i>	Gerealiseerd
<i>Timing</i>	Permanent
<i>Verklaring</i>	<p>De voorbije jaren werd op deze actie ingezet. Dit wordt gestaafd met enkele voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een gedetineerde geeft zelf (theoretische) lessen over fitness. - Voor het goede doel voorzien we truien waarbij de logo's die we gebruikten, werden ontworpen door een gedetineerde. - Het A-team is het model waarbij wordt ingezet op talenten van de gedetineerden.
<i>Knelpunten</i>	<p>Ruimte tot verbetering.</p> <p>De inzet op talenten bij voornamelijk het A-team, moet/kan verder uitgebreid worden naar de volledige doelgroep.</p>
<i>Toekomst</i>	<p>Verder bekijken hoe we gedetineerden hun talenten/competenties tot uiting kunnen laten komen en deze kunnen inzetten. Misschien mogelijkheden zoeken tijdens het gedetineerdenoverleg. De samenwerking/uitwisseling hiervoor vanuit verschillende partners kan beter. Nood aan een gezamenlijke adem om de gedetineerden hun talenten te onderzoeken en stimuleren.</p>

SD 1: In 2018-2020 dragen we de gezamenlijke visie op H&D in het PLC uit.

Conclusie: Zo goed als gerealiseerd. Zie conclusies bij ‘OD 1.1’ en ‘OD 1.2’.

OD 1.1: Tegen eind 2019 wordt de visie bekend gemaakt aan wie woont, werkt en op bezoek komt in het PLC.

Conclusie: Deze doelstelling wordt beschouwd als een doelstelling die nooit volledig afgerond/gerealiseerd zal zijn. Het is als het ware een *never ending story*. Onze inzet in het duidelijk uitdragen van onze visie moet vooral worden verhoogd voor wie op bezoek komt in het PLC, want deze doelgroep verdween tijdens de eindevaluatie op de achtergrond. Dit alles moet gekaderd worden binnen de context van Corona. De Coronacrisis van 2020 legde zware restricties op een aantal zaken: bezoektolatingen, opleidingen voor nieuwe personeelsleden, annuleren van diverse activiteiten binnen het groepsaanbod, afwezigheid van partners door overmacht, etc. Daarom wordt besloten dat deze operationele doelstelling deels gerealiseerd werd.

OD 1.2: Projecten en aanbod in het PLC worden afgetoetst aan de visie-elementen.

Conclusie: Aangezien de gedeelde visie en missie neergepend werd in een visietekst en deze veelzijdig wordt toegepast binnen het PLC, wordt deze operationele doelstelling beschouwd als gerealiseerd. Binnen het BT, het CORT, het VLOT, de overige overlegorganen en werkgroepen wordt gestreefd naar het uitdragen van deze visie-elementen door het beleid en het aanbod hierop af te stemmen. Blijvende opvolging wordt voorzien de komende jaren.

SD 2: In 2018-2020 zetten we verder in op een efficiënte samenwerking en goede verstandhouding tussen de partners van de Vlaamse Gemeenschap en Justitie.

Conclusie: Deze doelstelling wordt als gerealiseerd gezien, mits het aandachtspunt dat het cruciaal is om hier de komende jaren verder op in te zetten.

OD 2.1: De werking van teams en werkgroepen wordt blijvend geëvalueerd.

Conclusie: Deze doelstelling wordt als gerealiseerd gezien. We zien dat er verschillende stappen in de goede richting zijn gezet. Zo moeten we in de toekomst bijvoorbeeld bekijken welke werkgroepen we eventueel kunnen samenvoegen. Aangezien het vaak over overkoepelende materies gaat, en vaak het dezelfde personen zijn die deelnemen aan verschillende werkgroepen. Er is nood aan verdere opvolging en evaluatie. De huidige afsprakennota's zijn toe aan een update en van zodra de opleidingen voor nieuw bewakend personeel opnieuw starten, zal dit gebeuren.

OD 2.2: We investeren in inspraak en participatie van zowel personeel als gedetineerden.

Conclusie: Tijdens de eindevaluatie van het actieplan 2018-2020 werd duidelijk dat er verschillende initiatieven werden ondernomen om deze operationele doelstelling te bereiken. Er moet wel aandacht worden geschonken aan de genoemde knelpunten (bv. inzetten op talenten niet beperken tot het A-team). Ondanks het feit dat er wordt geïnvesteerd in het betrekken van het bewakend personeel bij formele overlegorganen, is het niet vanzelfsprekend dat het bewakend personeel geïnteresseerd blijft in deze overlegorganen. Dit is en blijft geen evidente opgave. Bij de participatie van de gedetineerden sluit de werking van het A-team nauw aan bij deze doelstelling, maar er moet onderzocht worden hoe we participatie en inspraak verder kunnen uitrollen naar de volledige doelgroep.

3. Tendensen en aanbevelingen

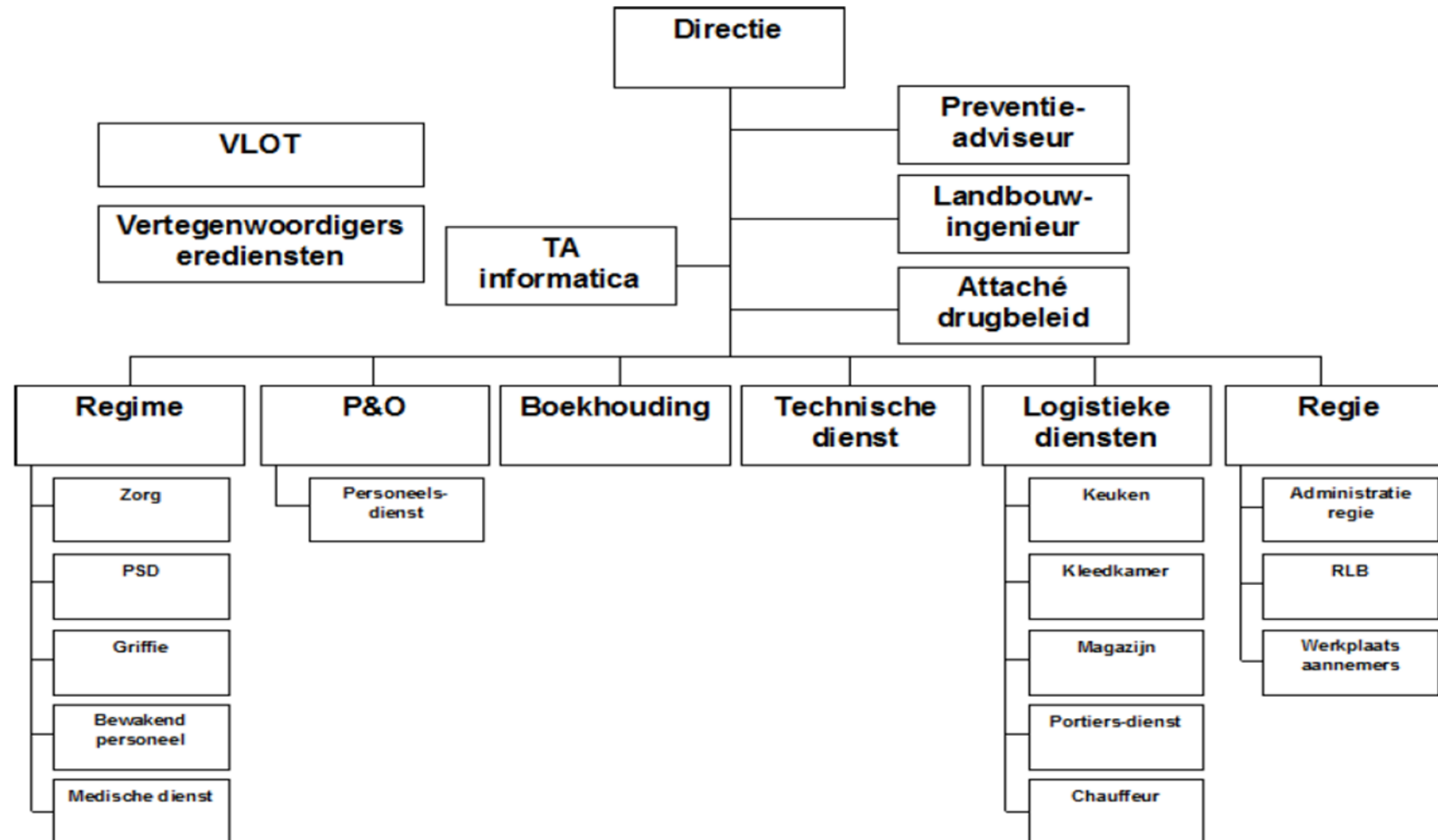
Tendensen

- 2020 was geen gemakkelijk jaar. Het was dan ook geen evidentie om het hulp- en dienstverleningsaanbod vorm te geven zoals dit de voorbije jaren werd gedaan. Ons land werd geteisterd door het Coronavirus dat zich liet voelen in elke kleine en grote instelling.
Buiten de muren heerste er tijdens de eerste golf enorm veel onwetendheid en onzekerheid, nog steeds. Binnen de muren was dit evenzeer het geval. Partners kwamen niet meer ter plaatse doordat dit werd opgedragen van hoger af. Naast het groepsaanbod dat wegviel, kon de individuele H&D niet meer doorgaan in zijn normale vorm. Gedurende de tweede golf, mochten de partners via aangepaste richtlijnen opnieuw binnenkomen in de gevangenis. Dit zorgde ervoor dat het aanbod voor de gedetineerden gedeeltelijk kon heropgestart worden.
Tot op heden wordt de impact van het Coronavirus gevoeld door personeel, partners en gedetineerden. We spreken in termen van het algemeen mentale welzijn, gebrek aan middelen en vooruitzichten, treffen van noodzakelijke maatregelen zoals bv. Plaatsen van plexiglas, dragen van mondmaskers, regelmatig ontsmetten van de deurklinken, ruimtes ventileren, uitval van personeel door quarantaines, etc.
Het was een jaar waarin we creatief moesten omspringen met hetgeen wat wél nog kon doorgaan. Er werden lessen getrokken uit deze crisissituaties die we meenemen naar de toekomst. Zowel de lokale partners van de Vlaamse Gemeenschap als Justitie kampten en kampen met overeenkomstige gevoeligheden en moeilijkheden gedurende deze periode.
- Uit voorafgaande volgt dat de weg van de digitalisering een versnelling hoger schakelde. Bezoekers waren geruime tijd niet welkom, waardoor gezocht werd naar alternatieven. Om hier tegemoet aan te komen werd door Justitie op zeer korte tijd de digitale tool Webex uitgerold. Gedetineerden konden vanaf toen minstens een keer per week een digitaal gesprek voeren via Webex met hun sociaal netwerk buiten de muren. Overlegmomenten met formele en minder formele organen gebeurden voortaan via digitale platformen zoals Teams, Webex, etc. Partners deden een inspanning om hun individueel hulp- en dienstverleningsaanbod, naast de lijfelijke gesprekken, digitaal te voorzien van op een afstand.
- Het is een feit dat er in de voorbije jaren reeds sterk werd ingezet op herstelgericht werken binnen het PLC, dit komt tot uiting in het hulp- en dienstverleningsaanbod en onze werkwijze. Dit wordt o.a. rechtstreeks vertaald in de huidige, gedeelde visie van de H&D in het PLC. BW² is een orgaan dat voortvloeide uit de werkgroep Anti-Pesten. Deze werkgroep baseert zich op vijf pijlers: rechtvaardigheid, verantwoordelijkheid, betrokkenheid, ondersteuning en herstel. De herstelgerichte aanpak binnen het PLC werd reeds bewezen door bv. het consequent opvolgen van (mogelijkse) conflictsituaties, het toepassen van het draaiboek suïcidepreventie, expertise uitwisselen met partners en collega-gevangenis, etc. In 2021 en volgende jaren wordt verder ingezet om herstelgericht werken nog meer verankerd te krijgen binnen de werking van het PLC.

Aanbevelingen

- Inzetten op digitalisering doordat het zijn kracht in tijden van crisis heeft bewezen. Dit niet als doel, maar als middel benaderen om onze H&D zo optimaal mogelijk af te stemmen op de noden en behoeften van de mannen die terug zullen keren naar een snel veranderende digitale samenleving. In de wereld van vandaag is het ondenkbaar om niet mee te springen op de digitale sneltrein. Al we niet inzetten op digitalisering dan zullen de gedetineerden nog meer uit de boot vallen wanneer ze terug vrij komen.
- Blijven inzetten op de herstelgedachte binnen het PLC. Het is gebleken dat dit een sterkte is.
- Blijven inzetten op participatie. Zowel bij de gedetineerden als bij het (bewakend) personeel. Nagaan hoe we dit optimaal kunnen realiseren. De eerste stap is natuurlijk de actoren op een gepaste wijze zelf betrekken.
- Inzetten op samenhangsgevoel, betrokkenheid, verbondenheid en collegialiteit. We leren uit fouten en willen er samen terug voor gaan. Goed in je vel zitten is belangrijk. Een luisterend oor bieden, mogelijke oplossingen voorschotelen en open en verbindende communicatie kunnen dienen als vertrekpunt. Dit zowel op lokaal, als bovenlokaal niveau. Inzetten op herstel – waar nodig.
- Belangrijk om haalbare en gedeelde doelstellingen en acties neer te schrijven in het nieuwe actieplan 2021-2023, met aandacht voor de missie en visie en de gedeelde waarden en normen die gedragen worden in het PLC.
- De missie en visie (die ook is uitgeschreven in die visietekst) blijven uitdragen. Blijven nagaan of we dit optimaal doen. Blijven openstaan voor evaluatie en kijken hoe we dit structureel kunnen inbedden.
- Goede initiatieven blijven uitdragen. Zoals draaiboek zelfmoordpreventie. Kijken of we *good practices* kunnen doortrekken. Nagaan hoe we kunnen leren uit goede voorbeelden. Energie blijven steken in initiatieven waarin we geloven, zoals BW².
- Belang van een vast budget voor het hulp- en dienstverleningsaanbod, zodat de partners een diverse en gedifferentieerde H&D kunnen voorzien. Bovenlokaal wordt dit opgevolgd en op politiek niveau wordt dit momenteel besproken. Is een vaak terugkomend fenomeen doorheen de tijd.
- De potentiële pistes bekijken met het overkoepelend project Verbinden met collega gevangenen Beveren en Leuven-Hulp. Er werd eerder ingezet op herstelgesprekken tussen gedetineerden en hun directe sociale omgeving via JWW. Daarenboven werd het nieuwe aanbod voor 2021 afgetoetst aan de doelstellingen die kunnen worden bereikt a.d.h.v. de Herstelpiramide van Johan Deklerck. Dit consequent blijven toepassen in de toekomst is aangewezen.

Bijlage 2: Organogram PLC Ruiselede



Bijlage 3: Visietekst hulp- en dienstverlening in het PLC

Visie hulp- en dienstverlening in het PLC

- Waar willen we voor gaan?

Criteria op INHOUD:

- ✓ Wij-verhaal
- ✓ Positief waarderend- gericht op kansen, talenten, competenties
- ✓ Onderscheiden -uitstijgen boven het vanzelfsprekende

Ambities beleidsteam

1. Re-integratie: kans-, kracht- en competentiegericht
2. 2-richtingsverkeer met maatschappij (brug binnen-buiten)
3. Actieve betrokkenheid van gedetineerden
4. Aanklappende zorg
5. Haalbaar reclasseringsplan

Nog ingrediënten:

- ✓ Benadering op maat
- ✓ Continuïteit van zorg tijdens en na detentie
- ✓ Multidisciplinair keuzes durven maken
- ✓ Als evenwaardige partners
- ✓ De mens ontmoeten in de gedetineerde
- ✓ Kwalitatieve zorg

Uitleg: Beeld je een ijsschots in. De vijf ambities die je ziet zitten boven het water. Wat onder water zit mag zeker niet vergeten worden, anders varen we ertegen. We schuiven 5 ambities naar voor omdat we ons willen onderscheiden. De onderstaande vinden we vanzelfsprekend.

Criteria naar VORM

- ✓ Beknopt
- ✓ Krachtig
- ✓ Aantrekkelijk
- ✓ Begrijpelijk voor alle betrokken

= TOEKOMST MET KANSEN => nood aan bekendmakingsformat voor visie H&D? Een logo, een merknaam kan de visie symboliseren + alle diensten vertegenwoordigen die gedetineerden een toekomst met kansen biedt en de visie mee uitdraagt.

Kernwaarden

GEDREVENHEID/GOESTING/INSPIREREND

SAMENWERKEN

BETROKKENHEID → deel v prof? Re-integratiegericht

PROFESSIONALITEIT

IDEALISTISCHE REALIST

Bijlage 4: Actieplan en de link met STRAP 2020-2025

Lokaal actieplan 2021-2023 PLC Ruiselede	Link(en) STRAP 2020-2025
SD 1: De Vlaamse beleidsdomeinen dragen bij aan de hulp- en dienstverlening om de re-integratie te bevorderen en op termijn recidive te reduceren.	
OD 1.1: Herstelgericht werken verder implementeren bij de partners van de Vlaamse Gemeenschap en Justitie.	Deze doelstelling en acties worden voornamelijk gelinkt aan de SD 2 van het STRAP 2020-2025. De acties in de linker kolom kunnen gelinkt worden aan volgende maatregelen uit het STRAP 2020-2025: OD 2.3, A 21, A 23
Actie 1.1.1: We zetten in op verbindend werken tussen DG EPI, Justitiepersoneel en Vlaamse partners via de werkgroep BW ² .	
Actie 1.1.2: Binnen de partnerorganisaties zetten we verder en sterker in op het sociale netwerk van de gedetineerden.	
Actie 1.1.3: We rollen herstelgerichte activiteiten uit in het PLC Ruiselede en leggen de link tussen daders, slachtoffers en de samenleving.	
OD 1.2: Stimuleren van een optimale samenwerking in de uitwerking van het reclasseringsplan.	Deze doelstelling en acties worden voornamelijk gelinkt aan de SD 2 van het STRAP 2020-2025. De acties in de linker kolom kunnen gelinkt worden aan volgende maatregelen uit het STRAP 2020-2025: OD 2.1, A 7, A 10, OD 2.2, A 12, A 14
Actie 1.2.1: Onderwijsaanbod binnen PLC wordt afgestemd op de Vlaamse leidraad ter bevordering van de re-integratie.	
Actie 1.2.2: Inzet van detentieconsulent bij de uitwerking van het reclasseringsplan.	
OD 1.3: Gedetineerden en beambten betrekken bij de uitbouw en bekendmaking van het H&D aanbod.	Deze doelstelling en acties worden voornamelijk gelinkt aan de SD 2 van het STRAP 2020-2025. De acties in de linker kolom kunnen gelinkt worden aan volgende maatregelen uit het STRAP 2020-2025: OD 2.4, A 26, A 27
Actie 1.3.1: We zetten via <i>peer to peer</i> in op talenten en competenties van gedetineerden.	
SD 2: Binnen de H&D besteden we bijzondere aandacht aan volgende doelgroepen: gedetineerden met een verslavingsproblematiekproblematiek, veelplegers en daders intra familiaal en seksueel geweld.	
OD 2.4: We investeren in een aanbod voor de diverse doelgroepen in het PLC via het project van Equi-X.	Deze doelstelling en acties worden voornamelijk gelinkt aan
Actie 2.4.1: Pilotproject M uitrollen in het PLC Ruiselede.	

<p>Actie 2.4.2: De resultaten van het pilootproject M bekend maken bij collega's (personeel en overige gevangenen).</p>	<p>de SD 3 van het STRAP 2020-2025.</p> <p>De acties in de linker kolom kunnen gelinkt worden aan volgende maatregelen uit het STRAP 2020-2025: OD 3.4, A 39</p>
<p>SD 3: Inzetten op een vlotte overgang binnen-buiten door trajecten opgebouwd tijdens detentie verder te zetten buiten de muren.</p>	
<p>OD 3.1: We brengen de digitale wereld in de gevangenis en zetten in op het ontwikkelen van digitale vaardigheden.</p>	<p>Deze doelstelling en acties worden voornamelijk gelinkt aan de SD 4 van het STRAP 2020-2025.</p>
<p>Actie 3.1.1: We voorzien in een digitalisering van het onderwijsaanbod.</p>	
<p>Actie 3.1.2: We voorzien in een digitalisering van de uitrusting van de gevangenisbibliotheek.</p>	<p>De acties in de linker kolom kunnen gelinkt worden aan volgende maatregelen uit het STRAP 2020-2025: OD 4.4, A 49, A50</p>
<p>OD 3.2: We stimuleren de verbinding van binnen-buiten door in te spelen op tewerkstelling, sociale activiteiten en trajectbegeleiding.</p>	<p>Deze doelstelling en acties worden voornamelijk gelinkt aan de SD 4 van het STRAP 2020-2025.</p>
<p>Actie 3.2.1: Mogelijkheden verkennen en toepassen binnen de werking van GTB in samenwerking met de VDAB.</p>	
<p>Actie 3.2.2: We zetten in op sociale inclusie via gezamenlijke activiteiten van gedetineerden én externe deelnemers.</p>	<p>De acties in de linker kolom kunnen gelinkt worden aan volgende maatregelen uit het STRAP 2020-2025: OD 4.1, A 43, OD 4.3</p>
<p>Actie 3.2.3: We leiden gedetineerden toe naar de Re-entrywoning via een optimale samenwerking tussen de externe en interne diensten.</p>	
<p>SD 4: Nieuwe organisatievormen en samenwerkingen tussen partners van Justitie en Vlaamse Gemeenschap verkennen en optimaliseren.</p>	
<p>OD 4.1: We versterken de samenwerking tussen de partners van de Vlaamse Gemeenschap en het Justitiepersoneel ter optimalisatie van het hulp- en dienstverleningsaanbod.</p>	<p>Deze doelstelling en acties worden voornamelijk gelinkt aan de SD 5 van het STRAP 2020-2025.</p>
<p>Actie 4.1.1: Algemeen welzijnsproject rond thematiek 'gezond in je vel' vormgeven en verwezenlijken in het PLC.</p>	
<p>Actie 4.1.2: Bewakend personeel uitnodigen en engageren om deel te nemen aan de overlegorganen.</p>	<p>De acties in de linker kolom kunnen gelinkt worden aan volgende maatregelen uit het STRAP 2020-2025: A 51, A 52</p>
<p>Actie 4.1.3: Afstemmen van de diverse detentie- en individuele H&D-plannen door betrokken actoren.</p>	

OD 4.2: We optimaliseren de huidige en toekomstige overlegstructuren.	
Actie 4.2.1: Het communicatieplan visie H&D in het PLC actualiseren en actief toepassen.	Deze doelstelling en acties worden voornamelijk gelinkt aan de SD 5 van het STRAP 2020-2025.
Actie 4.2.2: Nagaan welke huidige/toekomstige overlegorganen kunnen samengevoegd worden.	De acties in de linker kolom kunnen gelinkt worden aan volgende maatregelen uit het STRAP 2020-2025: A 51, A 53
Actie 4.2.3: Oprichting van een werkgroep 'Toekomst' om het inhoudelijke en toekomstige hulp- en dienstverleningsaanbod uit te werken.	
Actie 4.2.4: Afsprakennota's CORT, BT en VLOT actualiseren.	

Bijlage 5: Akkoord voor actieplan 2021-2023

Chris De Vidts
Inrichtingshoofd PLC Ruiselede

Petra Colpaert
Directeur hulp- en dienstverlening

Dirk Calle
Beleidsmedewerker en hulpverlener De Kiem

Kris Witgeers
Provinciaal expert specifieke klantengroepen VDAB

Els Depover
Trajectbegeleider CAW Noord-West-Vlaanderen

Jolien Lescrauwaet
Organisatieondersteuner CAW Noord-West-Vlaanderen

Aurelia Bijmens
Onderwijscoördinator VOCVO

Els Buysse
Psychologe PSD

Veerle Verlinde
Beleidscoördinator Vlaamse Overheid
(vervanging Isabel Ongenaert)

Heike Deweerdt
Trajectbegeleider CAW Noord-West-Vlaanderen
(plaatsvervanger Hannelore Pintelon in het BT)

Mieke Seys
Organisatieondersteuner CAW Noord-West-Vlaanderen

Annelies Storme
Psychologe team Fronta CGG Mandel en Leie

Peter De Ruyck
Coördinator Fronta CGG Mandel en Leie

Kaat Witdouch
Detentieconsulente VDAB

Bjorn Callens
Coördinator cultuur De Rode Antraciet

Sara Delaere
Functionaris sport en cultuur De Rode Antraciet
(vervanging Tine Van Laeken)