

Levenslang in vrijheid

Een inventariserend onderzoek inzake de terugkeer naar een betaalde baan
na een zedendelict.



(Moed training, 2015).

9.2 Bachelorrapport

Maatschappelijk Werk & Dienstverlening, vierde leerjaar
Jaro Beijes & Milou Veldhuis
Saxion, Enschede

Academie Mens &
Maatschappij

Levenslang in vrijheid

Een inventariserend onderzoek inzake de terugkeer naar een betaalde baan na een zedendelict.

9.2 Bachelorrapport

Jaro Beijes 329810

Milou Veldhuis 327153

EMM4DA

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening - deeltijd

Docent: Drs. Phil Birkenhäger

Toetscode: 37555

Academie Mens en Maatschappij

Saxion Enschede

Enschede, 2 februari 2016

Voorwoord

“Een onverklaarbaar gat in je CV” is een citaat uit een interview met een ex-zedendelinquent. Daarmee geeft hij de positie van zichzelf als ex-zedendelinquent aan. Deze zin geeft op eenvoudige wijze weer, dat er sprake is van problemen, dilemma's en een taboe. Deze zin vat een aantal stigma's, vooroordelen en taboes samen. Het geeft weer dat iemand een tijd uit de arbeidsmarkt is geweest, want er is een gat in het CV. Onverklaarbaar zegt iets over het taboe dat rust op zedendelinquenten. Natuurlijk is het gat te verklaren, alleen wil men die verklaring niet horen en de dader zelf wil die verklaring niet graag geven. In hoeverre speelt dit een belemmerende rol voor ex-zedendelinquenten bij hun herstel na delict, detentie en behandeling?

Milou en Jaro hebben beiden eerder onderzoek gedaan, in het kader van onze opleiding. Het betrof een beleidsstuk, waarbij onderzoek is gedaan naar het herstel van ex-zedendelinquenten, samen met enkele studiegenoten (Beijes, Luijmes, Veldhuis & de Swart, 2015). Daar is de basis gelegd voor dit onderzoek. De interesse werd gewekt, ook bij Milou. Jaro werkt dagelijks met zedendelinquenten en maakt in zijn werk mee hoe moeilijk het vaak is voor ex-zedendelinquenten om een (betaalde) baan te krijgen. Er zijn veel verhalen en ervaringen van professionals over het herstel en welke factoren daarin een rol spelen. Deze bevindingen staan niet op papier en zijn nooit onderzocht. Wij willen inzicht geven in factoren die een rol spelen bij het in dienst nemen van ex-zedendelinquenten, belicht vanuit meerdere invalshoeken.

Onze dank gaat uit naar drs. Phil Birkenhäger die ons gedurende het onderzoek heeft ondersteund, en door zijn kritische feedback richting heeft gegeven. Onze dank gaat ook uit naar Hans Schreurs, die ons een aantal keren uit een voor ons uitzichtloze put, richting gaf waardoor wij weer vol goede moed verder konden. Verder een speciaal woord van dank aan de geïnterviewden, zonder hen had dit onderzoek geen inhoud. Wij wensen u veel leesplezier en hopen dat het u op enigerlei wijze verrijkt.

Milou Veldhuis en Jaro Beijes
Enschede, 19 januari 2016

Samenvatting

Levenslang in vrijheid. Een onderzoek dat zich richt op ex-zedendelinquenten na hun behandeling. Zij zijn weer in vrijheid, maar blijkbaar is er nog sprake van levenslang. Daarmee wordt bedoeld dat ex-zedendelinquenten hun leven lang te maken hebben met het vooroordeel van de maatschappij ten opzichte van zedendelinquenten. Hoe zit dit als zij na hun behandeling weer aan het werk willen? Welke factoren spelen een rol bij de terugkeer van ex-zedendelinquenten naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk?

De doelstelling voor de lange termijn is patiënten van de dagbehandeling beter begeleiden bij de terugkeer naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk. De doelstelling voor de korte termijn is inzicht krijgen in de belemmerende en stimulerende factoren bij de terugkeer van een ex-patiënt naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk, door het inventariseren van ervaringen van ervaren werkgevers en het bevragen van potentiële werkgevers, (ex-)patiënten en professionals. Beide doelstellingen worden verwerkt in de hoofdvraag van dit onderzoek: Welke factoren blijken een rol te spelen, volgens potentiële werkgevers, (ex-) patiënten en professionals, bij de terugkeer van een ex-patiënt van de dagbehandeling naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk en hoe verhoudt zich dat tot de theoretische inzichten?

Om antwoord te krijgen op deze vragen is gekozen voor een kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Onder potentiële werkgevers zal een enquête gehouden worden, waarmee het kwantitatieve deel van het onderzoek gedaan wordt. Het kwalitatieve onderzoek zal bestaan uit een interview met ex-zedendelinquenten en professionals.

Begeleiding speelt een stimulerende rol volgens potentiële werkgevers, patiënten en professionals. Voorlichting, informatie over ex-zedendelinquenten en hun behandeling lijkt daarin van belang. Een contactpersoon zou goed zijn, waarbij de potentiële werkgevers toevoegen dat de contactpersoon bereikbaar zou moeten zijn als de ex-zedendelinquent aan het werk is. Het lijkt belangrijk dat aangegeven wordt dat men met Justitie in aanraking is geweest en dat het een zedendelict betreft.

De grootste belemmerende factor is de visie van de werkgevers en de maatschappij. De behandelinstelling, professionals en patiënten kunnen nog zo goed hun best doen, zolang de maatschappelijke visie blijft "Een ex-zedendelinquent verdient een 2^e kans, maar niet in mijn straat" zal het probleem

nooit oplosbaar worden. Ons rechtssysteem is opgebouwd uit straffen, behandelen en re-integreren. Wanneer re-integreren maatschappelijk onmogelijk is, zouden we dan niet beter ex-zedendelinquenten direct kunnen verbannen uit de maatschappij? Waarom nog geld steken in dure behandeltrajecten als er daarna weinig uitzicht is op een goede re-integratie?

Uit dit onderzoek komen de volgende aanbevelingen. De behandelinstelling kan een duidelijke visie ontwikkelen op 'na de behandeling'. In breder perspectief werken, samenwerkingsverbanden aan gaan met potentiële werkgevers, Reclassering en andere organisaties. De nadruk leggen op voorlichting en begeleiding van potentiële werkgevers. Hiervoor kan een contactpersoon vanuit de behandelinstelling worden aangesteld, deze kan zowel voor de patiënt als de werkgever een rol spelen. De behandelinstelling kan zedendelinquenten meer bewust maken van het taboe en de vooroordelen die heersen in de maatschappij. De focus verleggen van het delict en verleden naar persoonlijke ontwikkeling en toekomst. Voor zedendelinquenten is het op hun beurt van belang open te zijn over hun achtergrond. Hoewel deze openheid soms kan leiden tot het niet verkrijgen van een baan, komt uit het onderzoek naar voren dat de waarheid achterhouden nog meer weerstand oproept. Meer acceptatie creëren in de maatschappij. Door het meer bekend maken van de behandeling en van het probleem: onbekend maakt onbemind. Men kan nog zo veel en goed behandelen, als de maatschappij niet open staat voor het geven van een 2^e kans aan zedendelinquenten lijkt het systeem zinloos.

Inhoud

1	Inleiding.....	3
1.1	Aanleiding	3
1.2	Projectkader	4
1.3	Doelstelling	5
1.3.1	Lange termijn doel	6
1.3.2	Korte termijn doel	6
1.3.3	Vraagstelling	6
1.4	Leeswijzer.....	7
2	Theoretisch kader	8
2.1	Deelvraag 1	8
2.2	Deelvraag 2	9
2.3	Deelvraag 3	11
3	Methode van onderzoek.....	13
3.1	Type en vorm van het onderzoek	13
3.2	Populatie en steekproef	13
3.3	Onderzoeksmateriaal.....	14
3.4	Data collectie.....	15
3.5	Labelen.....	16
3.5.1	Labels potentiële werkgevers.....	16
3.5.2	Labels patiënten	17
3.5.3	Labels professionals	19
3.6	Betrouwbaarheid en validiteit.....	21
3.7	Ethische aspecten	23
4	Resultaten.....	25
4.1	Deelvraag 4	25
4.1.1	Uitwerking Likertschaal enquête	25
4.1.2	Uitwerking open vragen uit de enquête.....	30

4.2	Deelvraag 5	32
4.3	Deelvraag 6	38
5	Conclusie	43
5.1	Deelvragen en hoofdvraag	43
5.2	Discussie	46
5.3	Sterkten en zwaktes.....	47
5.4	Aanbevelingen	47
	Literatuurlijst.....	50
Bijlage 1	Beoordelingsformulier uitkomsten presentatie (door opdrachtgever)	
Bijlage 2	Beoordelingsformulier bachelorrapport	
Bijlage 2	Labelschema's.....	
Bijlage 3	Likertschaal enquête potentiële werkgevers.....	

1 Inleiding

In het eerste hoofdstuk wordt beschreven waar dit onderzoek over gaat. In paragraaf 1.1 wordt de aanleiding voor dit onderzoek uiteengezet. In paragraaf 1.2 worden de kaders van dit onderzoek neergezet, gevolgd door de doelstelling in paragraaf 1.3. De vraagstelling komt in paragraaf 1.3.3 aan de orde. Onder de vraagstelling wordt ook de hoofdvraag, de theoretische deelvragen en de praktische deelvragen verstaan. Hoofdstuk 1 wordt afgesloten met paragraaf 1.4, een leeswijzer voor dit onderzoeksrapport.

1.1 Aanleiding

Uit onderzoek blijkt dat in het herstel van de patiënten van de dagbehandeling een hiaat is. De behandeling is goed, alleen missen patiënten begeleiding en duidelijkheid over de eindfase van de behandeling en de terugkeer in de maatschappij (Beijes, Luijmes, Veldhuis & de Swart, 2015). Dat is de reden dat de onderzoekers zich in dit bachelorrapport richten op het herstel. Dagbesteding en werk zijn belangrijk voor dit herstel, omdat het voorkomt dat een persoon in een sociaal isolement raakt (van der Horst, Schönberger & de Kogel, 2012). Het hebben van werk speelt dus een grote rol in de rehabilitatie, dit wordt beschreven in het theoretisch kader in Hoofdstuk 2. Vanuit de behandeling is men nieuwsgierig naar de beweegredenen van werkgevers om een (ex-)patiënt al dan niet in dienst te nemen. Wat heeft de werkgever nodig? Onder welke voorwaarden mag een ex-patiënt bij hen komen werken? Of zijn er redenen om niet met deze doelgroep te werken?

In de documentaire “Uit de bak, aan de bak” van de NTR zien we Sander en zijn zoektocht naar een goede terugkeer in de maatschappij (Roethof & Bosman, 2012). Sander heeft een TBS behandeling ondergaan voor poging tot moord. Hij is onder andere veroordeeld voor het neersteken van een zedendelinquent. Herman Du Bois vertelt in Editie NL dat hij moeilijk aan werk kan komen, omdat hij toch als verdachte vast gezeten heeft in de Puttense moordzaak. Ondanks het feit dat hij is vrijgesproken, blijven mensen hem zien als verdachte en lijkt niemand hem werk aan te willen bieden (Editie NL, 2015). Benno L, inmiddels een van de bekendste pedofielen van Nederland, verhuist naar Duitsland, omdat hij daar wel werk kan krijgen (Graaf, 2015). In Nederland is hij verguist, in Duitsland is hij onbekend en kan hij wel aan het werk. In een documentaire ‘De Benno Tapes’ van Omroep West (2015) wordt pijnlijk duidelijk dat Benno L. alles doet om werk te vinden in

Nederland, maar dat de maatschappij hem uitkotst vanwege zijn zedendelict. Ook instanties als Reclassering en Gemeenten zitten met hun handen in het haar en weten zich geen raad. Dit zijn slechts enkele voorbeelden uit de actualiteit, waaruit blijkt dat delinquenten moeilijk aan een baan komen en voor zedendelinquenten is het bijna onmogelijk in Nederland. Zedendelinquenten worden neergestoken, zoals Sander dat gedaan heeft. Of er komen demonstraties en massale protesten tegen een zedendelinquent in de buurt. Uit bovenstaande casussen blijkt dat het erg moeilijk is voor delinquenten om na hun detentie of behandeling weer terug te keren in de maatschappij, laat staan weer aan het werk te komen.

Hoe is het herstel van ex-patiënten van de dagbehandeling van de opdrachtgever? Welke factoren spelen een rol bij hun terugkeer naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk? Hoe kijken ervaren werkgevers naar ex-patiënten, op basis van welke factoren boden zij ex-patiënten een betaalde baan of vrijwilligerswerk aan? Hoe zit dat met potentiële werkgevers? Zouden zij een ex-patiënt in dienst nemen? Wat zijn factoren voor het niet aanbieden van een betaalde baan of vrijwilligerswerk en kan de dagbehandeling daarin verandering brengen? Voldoende vragen om onderzoek naar te doen. Dit onderzoek wil inzicht geven in de factoren die een rol spelen bij de terugkeer van een (ex)-patiënt naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk.

1.2 Projectkader

Het onderzoek vindt plaats in opdracht van de coördinator inhoud, werkzaam bij de opdrachtgever. Deze organisatie behandelt mensen in Oost-Nederland, die last hebben van grensoverschrijdend gedrag. Dit is bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag op het gebied van agressie of seksualiteit. Het doel van behandeling is dat patiënten inzicht krijgen in de factoren die een rol spelen bij het ontstaan van (het risico) op grensoverschrijdend gedrag. De organisatie heeft verschillende afdelingen. Afhankelijk van de problematiek kan er op verschillende manieren behandeling aangeboden worden bij wat nodig is om de problemen de baas te kunnen. Meestal gebeurt dit ambulant. De meeste patiënten worden ambulant behandeld bij een van de poliklinieken of thuis door een van de for FACT teams. Een van de locaties van de organisatie is de forensische polikliniek waar de dagbehandeling aangeboden wordt. De dagbehandeling is een vierdaagse deeltijdbehandeling voor patiënten met seksueel grensoverschrijdend gedrag. De behandeling volgt een zorgprogramma, dat uit verschillende onderdelen bestaat: Zorgprogramma seksueel grensoverschrijdend gedrag. Binnen de dagbehandeling

werken een klinisch psycholoog, een psychotherapeut, een seksuoloog, GZ-psychologen, twee vaktherapeuten en drie psychosociaal werkers.

Zedendelinquenten zijn personen die een seksueel misdrijf hebben gepleegd (ANW, 2015). Als een zedendelinquent de intakeprocedure heeft doorlopen en hij gaat akkoord met het aangeboden behandelaanbod, wordt hij patiënt genoemd. Als de patiënt afscheid neemt van de dagbehandeling wordt hij ex-patiënt.

In dit onderzoek wordt gesproken over ervaren werkgevers. Dit zijn werkgevers die de afgelopen vijf jaar, ex-patiënten van de dagbehandeling een betaalde baan of vrijwilligerswerk hebben aangeboden. In overleg met de opdrachtgever zijn de volgende werkgevers als ervaren werkgevers aangeduid: De Kringloop Het Rondje, dierenasiel Almelo, meubelproject Elisaparochie, buurthuis Almelo en Wawollie Haaksbergen. Potentiële werkgevers zijn werkgevers die behoren bij de populatie van dit onderzoek. Mogelijke werkgevers voor ex-patiënten, werkgevers in de regio IJssel-Vecht die in dezelfde lijn liggen qua werkomgeving en werknemers als de ervaren werkgevers.

1.3 Doelstelling

De ervaring en kennis van professionals binnen de organisatie leert, dat het hebben van een betaalde baan of vrijwilligerswerk de terugkeer in de maatschappij vergemakkelijkt. Het hebben van sociale contacten, werk en een eigen inkomen werken positief op het herstel, omdat deze factoren een rol spelen in het voorkomen van sociaal isolement van een zedendelinquent. Deze actieve participatie aan de maatschappij zorgt voor een verkleinde kans op recidive en tevens vergroot het de mogelijkheid tot toezicht houden op de zedendelinquent. Mogelijke recidive wordt op deze manier eerder vastgesteld (van der Horst, Schönberger & de Kogel, 2012).

Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in wat werkgevers nodig hebben om (ex-)patiënten van de dagbehandeling in dienst te nemen, om er zo voor te zorgen dat (ex-)patiënten makkelijker kunnen rehabiliteren en terugkeren in een (betaalde) baan. De opdrachtgever, en mogelijk andere bij de rehabilitatie van zedendelinquenten betrokken organisaties, kan met de informatie voortvloeiend uit het onderzoek de begeleiding beter afstemmen en zo het herstel optimaliseren.

Door bestaande informatie van ervaren werkgevers, naast aandachtspunten vanuit potentiële werkgevers te leggen, creëert het onderzoek een beeld van de voorwaarden voor een (ex-)patiënt om terug te keren in een betaalde baan of vrijwilligerswerk. De informatie van de ervaren werkgevers is het beginpunt van het

onderzoek, deze informatie is te vinden binnen de dagbehandeling van de organisatie.

1.3.1 Lange termijn doel

Patiënten van de dagbehandeling beter begeleiden bij de terugkeer naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk.

1.3.2 Korte termijn doel

Inzicht krijgen in de belemmerende en stimulerende factoren bij de terugkeer van een ex-patiënt naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk, door het inventariseren van ervaringen van ervaren werkgevers en het bevragen van potentiële werkgevers, (ex-)patiënten en professionals.

1.3.3 Vraagstelling

De vraagstelling van dit onderzoek is meer inzicht krijgen in de factoren die een rol spelen bij de terugkeer naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk, met de mogelijkheid de rehabilitatie van (ex-) patiënten van de vierdaagse dagbehandeling te verbeteren. In overleg met de opdrachtgever zijn als ervaren werkgevers genomen; De Kringloop Het Rondje, dierenasiel Almelo, meubelproject Elisaparochie, buurthuis Almelo en Wawollie Haaksbergen.

Hoofdvraag

Welke factoren blijken een rol te spelen, volgens potentiële werkgevers, (ex-) patiënten en professionals, bij de terugkeer van een ex-patiënt van de dagbehandeling naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk en hoe verhoudt zich dat tot de theoretische inzichten?

Theoretische deelvragen

1. Wat zijn de kenmerken van de doelgroep forensisch psychiatrische patiënten van de organisatie volgens DSM-IV?
2. Wat wordt verstaan onder resocialisatie en rehabilitatie?
3. Wat zijn de factoren die een rol spelen bij de bekende succesverhalen volgens theoretische inzichten, van de vijf ervaren werkgevers bij het in dienst nemen van een ex-patiënt van de dagbehandeling?

Praktische deelvragen

4. Wat zien potentiële werkgevers in de regio IJssel - Vecht als belemmerende en stimulerende factoren bij het in dienst nemen van een ex-patiënt?
5. Wat zien (ex-)patiënten als belemmerende en stimulerende factoren bij de terugkeer naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk?
6. Wat zien professionals als belemmerende en stimulerende factoren bij de terugkeer van ex-patiënten naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk?

1.4 Leeswijzer

De rest van dit verslag is als volgt opgebouwd; in hoofdstuk 2 wordt aandacht besteed aan het theoretisch kader. In drie paragrafen worden de drie theoretische deelvragen uitgewerkt. Hoofdstuk 3 geeft inzicht in de methode van onderzoek. Het type en de vorm van het onderzoek zijn terug te vinden in paragraaf 3.1. De populatie en steekproef worden uitgewerkt in paragraaf 3.2. In de daaropvolgende paragraaf wordt het benodigde onderzoeksmateriaal uitgewerkt. Paragraaf 3.4 geeft inzicht in de datacollectie. Het labelschema en de uitleg van de verschillende hoofdlabels en sublabels, wordt beschreven in paragraaf 3.5. Paragraaf 3.6 vertelt wat over de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek. Hoofdstuk 3 sluit af met een weergave van de ethische aspecten. Hoofdstuk 4 geeft de resultaten van dit onderzoek, per deelvraag, weer. Aan het einde van elke paragraaf volgt een tabel met een samenvatting van de resultaten voor de beschreven doelgroep. In hoofdstuk 5 volgt de conclusie van dit onderzoek. Paragraaf 5.1 geeft de conclusie per deelvraag en de conclusie op de hoofdvraag weer. De discussie staat beschreven in paragraaf 5.2, gevolgd door de sterkten en zwaktes van dit onderzoek in paragraaf 5.3. Dit onderzoek wordt afgesloten met paragraaf 5.4 waarin de aanbevelingen staan.

2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden de theoretische deelvragen uitgewerkt door middel van literatuuronderzoek. Het hoofdstuk is per deelvraag opgebouwd. Er wordt gekeken naar de kenmerken van de doelgroep forensisch psychiatrische patiënten volgens DSM-IV. De begrippen rehabilitatie, VOG en resocialisatie worden nader toegelicht en de reeds bekende succesverhalen van de dagbehandeling worden weergegeven.

2.1 Deelvraag 1

Wat zijn de kenmerken van de doelgroep forensisch psychiatrische patiënten van de organisatie volgens DSM-IV?

Forensisch psychiatrische patiënten

De forensische psychiatrie is de tak van psychiatrie die zich bezighoudt met de rechtspraak, in de breedste zin van het woord. Steeds vaker gaat de voorkeur uit naar een ruimere interpretatie van het begrip forensische psychiatrie. In deze ruimere interpretatie gaat het om alle psychiatrische bemoeienissen met mensen die op enigerlei wijze met rechtspleging en de gevolgen daarvan te maken krijgen (de Ruiter & Hildebrand, 1999).

Als criterium voor gezond seksueel functioneren werd gesteld, het kunnen hebben en tot een goed einde brengen van geslachtsgemeenschap. Deze opvatting is beperkt en wordt niet langer onderschreven. Seksueel gedrag en seksueel functioneren wordt geacht meerdere doelen te dienen, namelijk het beleven van lust, het gevoel van vitaliteit versterken maar het kan ook dienen ter ontspanning of om macht uit te oefenen. Het onderscheiden van normaal en verstoord functioneren, wordt nu voor een belangrijk deel afhankelijk van het oordeel van de clinicus (Vandereycken, Hoogduin & Emmelkamp, 2008).

In de lijst van DSM-IV-criteria voor seksuele disfunctie staan de problematische psychofysiologische verschijnselen als eerste genoemd, gevolgd door de subjectieve ervaring van individueel lijden of van problemen in de relatie als gevolg van het seksuele probleem (Vandereycken, Hoogduin & Emmelkamp, 2008).

Een andere omschrijving voor seksuele dysfuncties is de volgende. Seksuele dysfuncties worden gekenmerkt door klinisch belangrijke stoornissen in het seksueel verlangen en/of de psychofysiologische veranderingen die de seksuele-responscyclus kenmerken. Klinisch belangrijk wil zeggen dat de seksuele disfunctie duidelijk last geeft en relatieproblemen veroorzaakt. De seksuele-responscyclus kan

onderverdeeld worden in 1) verlangen 2) opwinding 3) orgasme en 4) resolutie. Stoornissen in de seksuele respons kunnen optreden in een of meer van deze fasen (Bergsma & van Petersen, 1996).

De organisatie biedt de dagbehandeling aan voor mensen met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Daarvoor hebben zij het Zorgprogramma Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag. Het grensoverschrijdende gedrag bestaat bijvoorbeeld uit exhibitionisme, ontucht met en misbruik van of verkrachting van kinderen of volwassenen of het bezit van kinderporno (Verschuur, 2014).

De DSM-IV is een vijf-assig classificatiesysteem voor afwijkend gedrag. Seksueel grensoverschrijdend gedrag is als volgt onder te verdelen:

- Op AS I: Parafilieën zoals exhibitionisme, voyeurisme, pedofilie.
- Op AS II: Soms een persoonlijkheidsstoornis. Vaker zijn er 'trekken van' een persoonlijkheidsstoornis. Meestal gaat het om 'vermijdende' of 'afhankelijke' trekken.
- Op AS IV: Vaak, maar niet altijd, is sociaal isolement te zien, relatieproblematiek, maatschappelijke problematiek.
- Op AS V: Zeer gevarieerde GAF-scores (Verschuur, 2014).

2.2 Deelvraag 2

Wat wordt verstaan onder resocialisatie en rehabilitatie?

Resocialisatie

Resocialisatie van patiënten met seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGG) is extra moeilijk, vooral doordat de samenleving zo beducht is voor deze patiënten. Dat geldt nog het sterkst voor pedoseksuele delinquenten, omdat hun slachtoffers kinderen zijn. Het beeld bestaat dat seksuele delinquenten niet te behandelen zijn en dat zorgt voor grotere angst deze patiënten te laten terugkeren in de maatschappij, men is bang dat het weer mis gaat, dat zij opnieuw in de fout gaan. Ook vervolgvoorzieningen, bijvoorbeeld instellingen voor beschermd wonen (RIBW), schrikken soms terug voor patiënten met deze delictachtergrond (EFP, 2014). Wanneer zedendelinquenten na langdurige detentie weer terugkomen in de samenleving staan zij voor verschillende uitdagingen, zoals het vinden van geschikte woonruimte en werk (Graffam, Shinkfield, Lavelle & McPherson, 2004).

Voor zedendelinquenten zijn de uitdagingen voor het slagen van re-integratie mogelijk zelfs groter. Dit wordt onder andere veroorzaakt door de vrees in de samenleving voor nieuwe soortgelijke delicten wanneer dergelijke delinquenten

terugkeren in de maatschappij (Petrunik & Deutschmann, 2008). Vrees van het publiek kan leiden tot verstoting van zedendelinquenten uit de samenleving. Dit kan voor deze delinquenten resulteren in instabiele levensomstandigheden wat betreft huisvesting, sociale relaties en werk. Uit onderzoek in een algemene delinquentenpopulatie is gebleken dat sociale isolatie en instabiele levensomstandigheden de kans op terugval in delictgedrag vergroten (Zamble & Quinsey, 1997). Voor zedendelinquenten blijkt het hebben van stabiliteit in werk belangrijk voor het voorkomen van seksueel delictgedrag (Hanson & Morton-Bourgon, 2005).

De conclusie uit bovenstaande literatuur is dat het vinden van een (betaalde) baan voor een zedendelinquent, wat de (ex-)patiënten van de dagbehandeling zijn, moeilijker is dan voor anderen. Zij hebben te maken met het beeld dat heerst in de media en maatschappij dat zedendelinquenten niet te behandelen zijn (EFP, 2014) en de vrees voor nieuwe soortgelijke delicten (Petrunik & Deutschmann, 2008).

Verklaring omtrent het gedrag

Een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) is een verklaring waaruit blijkt dat uw gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van specifieke taak of functie in de samenleving. Een VOG kan afgegeven worden aan een persoon of een bedrijf of organisatie. Als iemand een VOG aanvraagt, dan wordt onderzoek gedaan naar het justitiële verleden van de persoon. Om een baan te kunnen krijgen is het in veel gevallen nodig om een VOG te hebben, in sommige gevallen is het zelfs wettelijk verplicht (Justis, z.j.). Een VOG is in verschillende gevallen nodig. Bijvoorbeeld bij het vervullen van een functie waarin gewerkt wordt met vertrouwelijke informatie, kwetsbare personen, geld of goederen. Voor onderwijzers, gastouders en taxichauffeurs is het wettelijk verplicht om een VOG te overleggen. Ook als men tijdelijk als vrijwilliger gaat werken, kan een VOG nodig zijn. Als er geen wettelijke verplichting is voor een VOG, mag een werkgever zelf bepalen of hij een VOG verplicht stelt voor een bepaalde functie (Justis, 2015). Doordat een zedendelinquent geen VOG zal verkrijgen, worden zijn kansen op de arbeidsmarkt kleiner. De ex-zedendelinquent is beperkter in zijn keuze voor een baan of bepaalde werkzaamheden. Dit kan gezien worden als een belemmerende factor in dit onderzoek.

Rehabilitatie

Rehabilitatie is mensen met ernstige, langdurige beperkingen en participatieproblemen ondersteunen bij het verkennen, kiezen, verkrijgen en behouden van hun activiteiten- en participatiedoelen. Rehabilitatie helpt mensen bij het ontdekken van hun mogelijkheden om zo onafhankelijk mogelijk als burger aan de samenleving deel te nemen (Korevaar & Droës, 2011). Wat kan de organisatie doen om ex-patiënten beter te laten rehabiliteren? Speelt het delict een rol in de rehabilitatie of staat dit daar los van? Welke beperkingen en participatieproblemen kennen ex-patiënten? Dit zijn vragen die meegenomen worden in dit onderzoek.

2.3 Deelvraag 3

Wat zijn de factoren die een rol spelen bij de bekende succesverhalen volgens theoretische inzichten, van de vijf ervaren werkgevers bij het in dienst nemen van een ex-patiënt van de dagbehandeling?

Succesverhalen en succeservaringen

Uit gesprekken met professionals die werkzaam zijn binnen de dagbehandeling komen de volgende verhalen. Zij vertellen dat twee patiënten zijn teruggekeerd naar hun oude werkgever, zij werkten voor hun delict bij deze werkgever en tijdens hun behandeling bij de dagbehandeling hebben zij zich ziek gemeld. Na hun behandeling heeft de werkgever hen weer aangenomen. Voor deze werkgevers was van doorslaggevend belang dat zij de patiënt al kenden, voordat zij in behandeling gingen. De werkgever wist wat hij aan deze patiënt als werknemer had en roemde zijn werkethiek, inzet en flexibiliteit. Zij vonden het positief dat de patiënten na hun delict om hulp hebben gevraagd en in behandeling zijn gegaan. Bij deze werkgevers lijkt niet het delict, maar de persoon en zijn (werk)gedrag voorop te staan.

Andere ex-patiënten zijn bij de Kringloop of soortgelijke winkels terecht gekomen. Deze werkgevers geven aan dat zij gewend zijn om te werken met mensen met een rugzak. Er zijn heel veel mensen in de samenleving die niet in staat zijn om in een reguliere betaalde baan te functioneren, zij hebben (nog) teveel problemen en voor hen biedt de Kringloop uitkomst. De achtergrond, diagnose of problematiek is voor de werkgever van de Kringloop van ondergeschikt belang. Wel willen zij vaak vooraf geïnformeerd worden over het delict en de risico's die de patiënt met zich meebrengt. Ook willen ze graag weten wat er van hen verwacht wordt en wat ze moeten doen als het fout dreigt te gaan.

Het dierenasiel Almelo heeft ex-patiënten aan vrijwilligerswerk geholpen. Voor hen is het belangrijk dat de patiënt begeleid wordt door de Reclassering of een behandelinstelling. Zij wilden vooral weten wie er verantwoordelijk is, mocht het fout gaan met de ex-patiënt. Op het moment dat duidelijk is dat de werkgever geen enkele verantwoordelijkheid draagt, is het voor het dierenasiel goed. Ook wilden zij een contactpersoon hebben uit de begeleiding van de patiënt. Mocht hen iets opvallen aan de patiënt of mochten zij vragen hebben, dan willen zij hun mening, zorg of vragen ook ergens kwijt kunnen. Onder deze voorwaarden zijn zij bereid om (ex-)patiënten te helpen aan een baan. Bovenstaande verhalen worden via dossierstudie onderzocht. Deze dossierstudie zal inzicht geven in de factoren die een rol spelen bij het herstel van een ex-patiënt.

Uit bovenstaande informatie blijkt dat een aantal zaken belangrijk is voor het vinden van een baan. Een goed netwerk, goed contact met je (voormalige) werkgever lijkt een belangrijke pijler voor succes. Daarnaast geven werkgevers aan dat zij op de hoogte willen zijn van de zedenachtergrond van de werknemer. Ook vinden zij het belangrijk om te weten hoe zij moeten handelen als zij vragen hebben of risico's (denken te) zien. Voor genoemde werkgevers is begeleiding vanuit bijvoorbeeld de behandelinstelling belangrijk, het liefste hebben zij een contactpersoon. De verwachting is dat deze kenmerken ook naar voren zullen komen in dit onderzoek.

3 Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk wordt de methode van het onderzoek beschreven. Er wordt ingegaan op het type en de vorm van het onderzoek. De populatie en genomen steekproef worden beschreven en wordt weergegeven welk onderzoeksmateriaal er gebruikt is, hierop wordt dieper ingegaan bij de paragraaf 3.4 datacollectie. De gebruikte labelschema's worden weergegeven en toegelicht in paragraaf 3.5. In het laatste deel van hoofdstuk 3 worden de betrouwbaarheid, validiteit en ethische aspecten belicht.

3.1 Type en vorm van het onderzoek

Het onderzoekstype dat gebruikt wordt in dit onderzoek is een mixed method, dat wil zeggen een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek (Baarda, et al. 2013). Het onderzoek gaat over de betekenis die mensen geven aan het onderwerp. Alleen statistieken en cijfers bieden in het geval van dit onderzoek onvoldoende diepgang en zullen geen antwoord vormen op de vraagstelling (Verhoeven, 2011). Er wordt intensief gekeken naar wat werkgevers en (ex-)patiënten ervaren en nodig hebben bij de terugkeer naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk en naar welke factoren hierbij een rol spelen. Er wordt gevraagd naar persoonlijke ervaringen en meningen, hiermee is de onderzoeksvorm waardegeoriënteerd en inventariserend. In het onderzoek wordt geïnventariseerd waar de problemen en waar de kansen liggen ten aanzien van de vraagstelling, aan de hand daarvan wordt een analyse gemaakt. Wanneer het onderzoek is afgerond wordt het aan de opdrachtgever overhandigd (Migchelbrink, 2012).

3.2 Populatie en steekproef

De populatie bestaat uit werkgevers in de regio IJssel-Vecht. Het gaat hierbij om werkgevers die al ervaring hebben met het in dienst nemen van ex-patiënten en om werkgevers waarbij het type werk, de omgeving en werknemers aansluiten bij de lijn van de vijf ervaren werkgevers. Dit kan betaald maar ook vrijwilligerswerk zijn, waar (ex-)patiënten een werkplek zouden kunnen vinden na een behandeling bij de dagbehandeling. Een deel van de populatie bestaat uit patiënten en ex-patiënten van de organisatie, die willen terugkeren naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk of dit al hebben gedaan. Tot slot de professionals vanuit de organisatie, de populatie professionals bestaat uit psychosociaal werkers en psychologen.

De steekproef van het onderzoek bestaat uit de vijf ervaren werkgevers, dit zijn; De Kringloop Het Rondje, dierenasiel Almelo, meubelproject Elisaparochie, buurthuis

Almelo en Wawollie Haaksbergen. De opdrachtgever heeft deze vijf werkgevers benoemd als werkgevers waar tot nu toe ervaring mee is binnen de organisatie. Er bestaan kennis en theoretische bronnen binnen de dagbehandeling over het verloop en de ervaringen met de ervaren werknemers. De opdrachtgever heeft een lijst met namen van contactpersonen van de ervaren werkgevers, het gaat hierbij om managers of leidinggevendenden.

Er is in overleg met de opdrachtgever een potentiële groep van vijftientwintig werkgevers afgebakend door te kijken naar de vijf ervaren werkgevers. Het betreft bij de ervaren werkgevers in alle gevallen vrijwillig, ongeschoold werk of werk in loondienst in de lagere arbeidersklasse. In bijlage 3 staan de namen van de steekproef potentiële werkgevers in de regio IJssel-Vecht. De potentiële werkgevers die deelnemen aan het onderzoek zijn aselekt gekozen, er is willekeurig een aantal werkgevers uit de afgebakende groep gekozen door er vijftientwintig aan te wijzen, deelname verloopt op basis van beschikbaarheid (Verhoeven, 2011). Bij de potentiële werkgevers zal in eerste instantie de afdeling HR, P&O of een secretariaat (afhankelijk van de bedrijfsstructuur) via de email worden aangeschreven, hierbij zal de vraag gesteld worden wie er aangeschreven mag worden om de enquête af te nemen. Een mogelijkheid bij weinig respons is het zoeken van telefonisch contact.

De (ex-)patiënten zijn gekozen op basis van bereidheid om mee te werken aan het onderzoek. De opdrachtgever zal (ex-)patiënten uitkiezen en de vraag voorleggen of zij mee willen werken aan een interview, er wordt bekeken waar de beste en meeste informatie verkregen kan worden (Verhoeven, 2011). Hierna biedt de opdrachtgever de onderzoekers de mogelijkheid om doelgericht (ex-) patiënten te benaderen, dit is een selecte steekproef. Er worden vier tot zes personen geïnterviewd in deze steekproef. Voor de keuze van de professionals is gekeken naar de functie van deze personen, er is gekozen voor een zo breed mogelijk beeld door professionals met verschillende functies te interviewen. Er is gekozen voor twee of drie psychosociaal werkers en twee of drie psychologen. Ook hier wordt gebruik gemaakt van een doelgerichte selecte steekproef (Verhoeven, 2011).

3.3 Onderzoeksmateriaal

Het onderzoeksmateriaal wordt in onderstaande tabel weergegeven. Tijdens het onderzoek zijn eerst in het theoretisch kader (hoofdstuk 2) de theoretische deelvragen uitgewerkt, hierna volgen in hoofdstuk 4 de resultaten van de praktische deelvragen. Omdat het een inventariserend onderzoek betreft speelt de volgorde

van uitwerking van de praktische deelvragen geen rol, de uitkomsten van deze deelvragen hebben geen invloed op elkaar.

Tabel 1 Werkschema onderzoeksmateriaal

Deelvraag	Soort informatie	Welke bron	Aantal bronnen	Dataverzamelings methode
1. Kenmerken doelgroep volgens DSM-IV	Kennis	Artikelen, literatuur en internet	4	Literatuuronderzoek
2. Resocialisatie en rehabilitatie	Kennis	Artikelen, literatuur en internet	8	Literatuuronderzoek
3. Factoren ervaren werkgevers	Kennis	Dossiers dagbehandeling	5	Literatuuronderzoek, dmv dossierstudie
4. +/- Factoren potentiële werkgevers	Data	Potentiële werkgevers	4	Enquête, likertschaal 3 open vragen, labellen
5. +/- Factoren patiënten	Data	(ex)-patiënten	5	Interviews, labellen
6. +/- Factoren professionals	Data	Professionals van dagbehandeling	4	Interviews, labellen

3.4 Data collectie

De dataverzamelingsinstrumenten die gekozen zijn in dit onderzoek zijn literatuuronderzoek, een enquête en interviews. Het literatuuronderzoek bestaat uit het onderzoeken van bronnen in boeken, artikelen, onderzoeken en het internet. Daarnaast bestaat een deel van het literatuuronderzoek uit dossierstudie binnen de dagbehandeling van de organisatie.

Een enquête is een gestructureerde surveymethode, de vragen worden vooraf vastgesteld met daarbij een aantal antwoordopties (Verhoeven, 2011). Voor het verzamelen van informatie van de potentiële werkgevers is gekozen voor een internet enquête, omdat op deze manier het onderzoek een groter bereik heeft dan wanneer er per werkgever een interview gepland en afgenomen moet worden. Daarnaast is gekozen voor een methode die enige afstand betreft. Het betreffende onderwerp kan een reactie te weeg brengen, door de afstand krijgt de potentiële werkgever de kans het onderwerp te laten bezinken, de enquête in eigen tijd in te vullen en rustig over de vragen na te denken. In de enquête worden één of twee open vragen toegevoegd waarbij de potentiële werkgevers naar hun mening wordt gevraagd. Deze vragen worden kwalitatief geanalyseerd door de antwoorden te labellen, met behulp van labels kunnen de antwoorden ingedeeld worden in het onderzoekskader en kan er een analyse gemaakt worden van de verkregen data (Baarda, et al. 2013). De enquêtes worden anoniem afgenomen, dit verkleint het risico op sociaal gewenste antwoorden.

Voor het verzamelen van data van de (ex-)patiënten en de professionals is gekozen voor het afnemen van halfgestructureerde interviews. Deze personen zijn meer bekend met het onderwerp en kunnen daarom persoonlijker worden benaderd. Er wordt vooraf aan de interviews een topiclijst opgesteld, maar daarnaast is er ruimte om door te kunnen vragen zodat er specifiekere informatie verkregen kan worden (Verhoeven, 2011). De interviews worden geanalyseerd door de antwoorden te labelen.

3.5 Labelen

In het onderzoek is gekozen om open labels te gebruiken. Onder open labels wordt verstaan dat er labels toegekend worden aan stukjes tekst uit het interview (Tubbing, z.j.). Daarbij is gebruik gemaakt van een labelschema zoals hieronder is weergegeven.

3.5.1 Labels potentiële werkgevers

Onder potentiële werkgevers (PW) is een enquête gehouden. Deze enquête bevatte ook een drietal open vragen over belemmerende factoren en stimulerende factoren voor het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent. De antwoorden op de open vragen zijn verwerkt in een labelschema zoals hieronder is beschreven.

Tabel 2 Hoofdlabe PW Belemmerende factoren

Hoofdlabe	Sublabels
Belemmerende factoren	Risico, Eerlijkheid, Stempel

Omdat er slechts drie open vragen zijn gesteld, waarvan een vraag zich specifiek richtte op de belemmerende factoren is er voor gekozen om belemmerende factor ook als hoofdlabe te kiezen. Het sublabel risico bevat de antwoorden van potentiële werkgevers die het een te groot risico vinden om een ex-zedendelinquent in dienst te nemen. Onder stempel vallen alle fragmenten die wat zeggen over het stempel die zedendelinquenten hebben in de maatschappij.

Tabel 3 Hoofdlabe PW Stimulerende factor

Hoofdlabe	Sublabel
Stimulerende factor	Begeleiding

Een open vraag richtte zich op de stimulerende factor voor het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent, vandaar de keuze voor dit hoofdlabe. Enige stimulerende factor daarbij was begeleiding, wat daardoor een sublabel is geworden.

3.5.2 Labels patiënten

Aan de hand van het open labelen zijn alle fragmenten in 'bakken' gestopt op basis van het thema waar ze onder vallen. Het thema is het hoofdlabel. De verschillende bakken worden sublabels genoemd (Tubbing, z.j.). In het volgende gedeelte staan de labelschema's uit de interviews met de patiënten (PAT) weergegeven.

Tabel 4 Hoofdlabel PAT Begeleiding

Hoofdlabel	Sublabels
Begeleiding	Informatie, Contactpersoon, Proefperiode, Re-integratie, Eigen competentie

Er is gekozen voor begeleiding als hoofdlabel, omdat veel fragmenten iets zeiden over het thema begeleiding. Begeleiding lijkt een belangrijke rol te spelen in de factoren die een rol spelen voor werkgevers om een ex-zedendelinquent wel of niet aan te nemen. De fragmenten waren verschillend over hoe de begeleiding er dan uit moet komen te zien. Om meer zicht te krijgen op de verschillen in begeleiding is een onderverdeling gemaakt in sublabels. Elk sublabel zegt wat over de uitvoering van de gewenste begeleiding zoals de ex-zedendelinquent dit zelf ziet. Informatie geven is daar een voorbeeld van. Alle fragmenten die wat zeggen over het geven van informatie, vallen onder dit sublabel. Zo waren er ook fragmenten die wat zeiden over een contactpersoon, over een proefperiode, over re-integratie en over de competentie van de ex-zedendelinquent.

Tabel 5 Hoofdlabel PAT Openheid delict achtergrond

Hoofdlabel	Sublabels
Openheid delict achtergrond	Beperkt, Eerlijkheid, Stempel, Positie werkvloer, Aanspreekpunt, Trots, Relatie op de werkvloer, Afwijzing, Belemmering, Vooroordeel, Privacy, Niet eerlijk, Eerste gesprek, Later in sollicitatie

Een volgend item waar veel over werd gezegd is de openheid over de delict achtergrond. Op basis van de succesverhalen is bekend dat openheid een belangrijke rol speelt. Ex-zedendelinquenten is gevraagd naar hun mening over openheid over hun delict achtergrond naar werkgevers toe. De informatie die dit opleverde is terug te vinden in de sublabels zoals ze hierboven genoemd zijn. Beperkt betekent dat de ex-zedendelinquent vindt dat niet alles eerlijk verteld hoeft te worden. Eerlijkheid wil zeggen dat de ex-zedendelinquent zegt dat eerlijkheid het langst duurt en men de werkgever wil informeren over de zedenachtergrond. Onder het sublabel stempel vallen de fragmenten waarin ex-zedendelinquenten denken dat door openheid over hun zedenachtergrond zij een stempel opgedrukt krijgen en daardoor minder snel een baan zullen krijgen. Het sublabel positie werkvloer zegt wat over de positie die een zedendelinquent op de werkvloer heeft

ten opzichte van zijn collega's als er openheid over de zedenachtergrond is. Aanspreekpunt houdt in dat er iemand in het bedrijf op de hoogte is van de zedenachtergrond. Eerste gesprek zegt wat over het moment waarop men over de zedenachtergrond vertelt, evenals het sublabel later in sollicitatie.

Tabel 6 Hoofdlabe PAT Mensvisie

Hoofdlabe	Sublabels
Mensvisie	Kennis, Gedrag, Reclame, Angst, VOG, Recht, Zelf straffen, Doelgroep, Rechtvaardigheid, Risico's, Acceptatie, Anders, Status, Netwerk, Politiek, Grootte bedrijf, Behandeling volgen, Straf

Een aantal vragen in het interview gingen over een 2^e kans verdienen. Verdiend een ex-zedendelinquent een tweede kans? De antwoorden die hierop gegeven werden zijn onderverdeeld in bovenstaande sublabels. Alle sublabels zeggen wat over mensvisie, dat als hoofdlabe is gekozen. Men kijkt op verschillende manieren naar de mens. Kennis gaat over kennis van zedendelinquenten en hun behandeling of juist het gebrek aan kennis daarover. Gedrag gaat over het feit dat een zedendelict gedrag is en los staat van de persoon. Het sublabel politiek zegt wat over de politieke keuzes die gemaakt zijn in Nederland.

Tabel 7 Hoofdlabe PAT Werksfeer

Hoofdlabe	Sublabels
Werksfeer	Tweespalt, Openheid, Overig

Als hoofdlabe is hier voor werksfeer gekozen. Alle fragmenten zeggen wat over de sfeer op de werkvloer, het onderlinge contact met collega's. Tweespalt zegt wat over een negatieve sfeer tussen collega's als er openheid is over het delict. Openheid zegt wat over het wel of niet open zijn naar collega's toe, over de zedenachtergrond.

Tabel 8 Hoofdlabe PAT Financieel kader

Hoofdlabe	Sublabels
Financieel kader	Opstapje, Geen subsidie

Financieel kader is het hoofdlabe bij de vragen over subsidie. Enkele fragmenten geven aan dat er geen subsidie nodig is. Andere fragmenten zeggen dat een subsidie als opstapje naar een baan kan zijn.

Tabel 9 Hoofdlabe PAT Profiel

Hoofdlabe	Sublabels
Profiel	Uren, Verantwoording, Leeftijd, Vaardigheid, Betrouwbaar, Competentie, Rest, (zelf)kennis, Netwerk

Profiel zegt wat over de eisen waar een ex-zedendelinquent aan moet voldoen om weer aan het werk te kunnen. De antwoorden zijn opgedeeld in sublabels, die duidelijk aangeven waar het fragment wat over zegt.

3.5.3 Labels professionals

In het onderstaande deel staan de labelschema's uit de interviews met de professionals (PRO) weergegeven.

Tabel 10 Hoofdlabel PRO Werkprestatie

Hoofdlabel	Sublabels
Werkprestatie	Gedrag, Voorwaarden, Overig

Werkprestatie is een hoofdlabel dat bij de professionals voorkomt. Hierin wordt wat gezegd over het gedrag van de ex-zedendelinquent. Of over de voorwaarden waar een ex-zedendelinquent aan moet voldoen om weer aan het werk te kunnen.

Tabel 11 Hoofdlabel PRO Begeleiding

Hoofdlabel	Sublabels
Begeleiding	Informatie, Verantwoordelijkheid, Contactpersoon, Proefperiode, Vorm, Angst, Eigen competentie, Delictgevaar

Evenals bij de interviews met ex-zedendelinquenten, komt ook bij de professionals het hoofdlabel begeleiding terug. De sublabels geven aan hoe de begeleiding er uit zou moeten zien. Informatie gaat over het geven of verkrijgen van informatie voor de werkgever of voor de ex-zedendelinquent. Verantwoordelijkheid zegt wat over wie de verantwoordelijkheid heeft qua begeleiding. Als men vindt dat er een contactpersoon zou moeten komen, dan komen die fragmenten terug in het sublabel contactpersoon. Delictgevaar zegt wat over wanneer er begeleiding zou moeten zijn, dus als er sprake is van delictgevaar, dan moet er begeleiding zijn. De overige sublabels spreken voor zich.

Tabel 12 Hoofdlabel PRO Openheid delict achtergrond

Hoofdlabel	Sublabels
Openheid delict achtergrond	Beperkt, Eerlijkheid, Terugval, Privacy, Angst, Aanspreekpunt, Eerste gesprek

Er is in het interview gevraagd naar openheid over het delict. Vandaar dat dit ook een hoofdlabel is geworden. De meningen vielen nogal uiteen en de verschillende fragmenten zijn onderverdeeld in de genoemde sublabels. Beperkt geeft aan dat er in beperkte mate openheid over delict achtergrond gezegd moet worden. Terugval zegt wat over de mate waarin terugval beperkt kan worden door openheid te geven. Privacy geeft aan dat de ex-zedendelinquent ook recht heeft op privacy en dus niets

hoeft te zeggen over zijn achtergrond. Angst wil zeggen dat men bang is voor consequenties als de achtergrond bekend wordt. Met aanspreekpunt wordt bedoeld dat er iemand in het bedrijf van de zedenachtergrond op de hoogte zou moeten zijn. Eerste gesprek zegt wat over het moment waarop over de zedenachtergrond gesproken zou moeten worden met de werkgever.

Tabel 13 Hoofdlabe PRO Mensvisie

Hoofdlabe	Sublabels
Mensvisie	Angst, Risico, Gedrag, Revanche, Recht, Kennis, Onwetendheid, Plicht, Straf, Controle, Sociaal, Reputatie

Mensvisie bevat fragmenten waarin iets gezegd is of een ex-zedendelinquent een tweede kans verdiend. Het sublabel angst geeft aan dat men bang is dat er iets mis zou kunnen gaan, dat er opnieuw een delict gepleegd kan worden. Risico geeft aan dat men vindt dat er altijd een zekere mate van risico zal blijven. Gedrag houdt in dat ook ex-zedendelinquenten aanspreekbaar zijn op gedrag, dat er onderscheid is tussen gedrag en persoon. Overige sublabels spreken voor zich.

Tabel 14 Hoofdlabe PRO Werkvloer

Hoofdlabe	Sublabels
Werkvloer	Onderscheid, Tweespalt

Werkvloer als hoofdlabe omdat deze fragmenten iets zeggen over de werkvloer. Meestal de verhoudingen op de werkvloer tussen collega's onderling. Onderscheid geeft aan dat er geen gelijkwaardigheid is op de werkvloer. Tweespalt is de angst voor scheve verhoudingen en onderlinge onenigheid en verdeeldheid.

Tabel 15 Hoofdlabe PRO Financieel kader

Hoofdlabe	Sublabels
Financieel kader	Opstapje, Financiële investering, Te ingewikkeld, Geen subsidie

Financieel kader gaat over het wel of niet aanbieden van subsidie voor het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent. Opstapje bevat de fragmenten waarin men denkt dat subsidie een opstapje kan zijn voor een ex-zedendelinquent. Financiële investering wil zeggen dat een ex-zedendelinquent gezien wordt als een financiële investering met beperkte risico's omdat er een subsidie bijkomt. Te ingewikkeld wil zeggen dat men het geen goed idee vindt en subsidie voor het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent niet ziet zitten.

Tabel 16 Hoofdlabe PRO Tijd

Hoofdlabe	Sublabels
Tijd	Geen extra tijd, Wel extra tijd

Het hoofdlabel tijd omvat alle fragmenten die wat zeggen over de wel of geen extra tijdsinvestering die een werkgever moet doen als hij een ex-zedendelinquent in dienst heeft.

3.6 Betrouwbaarheid en validiteit

In de volgende paragraaf wordt dieper ingegaan op de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek. Er wordt bekeken of de uitkomsten van het onderzoek te controleren zijn en of het herhaalbaar is. Voor de validiteit wordt bekeken of de resultaten antwoord geven op de vraagstelling (Heerink, Pinkster, Bratti-van der Werf, 2009).

Betrouwbaarheid

Door middel van het bijhouden van een onderzoekslogboek worden alle gezette stappen gedocumenteerd, dit bevordert de controleerbaarheid van het onderzoek. In dit logboek komen de vorderingen, de dingen waar men tegen aanloopt en de keuzes die worden gemaakt (Verhoeven, 2011). Er wordt gebruik gemaakt van een vooraf opgesteld format met te beantwoorden vragen, waardoor de kans op een onduidelijk of onvolledige rapportage wordt verkleind.

De betrouwbaarheid van de aselekt gekozen onderzoeksgroep potentiële werkgevers kan worden vergroot door de steekproefomvang te vergroten (Verhoeven, 2011). Ook kan er gekeken worden naar werkgevers in andere segmenten, bijvoorbeeld werk voor hoger opgeleiden. Gezien de beperkte tijd en de onderzoeksomvang, is er in overleg met de opdrachtgever gekozen de te onderzoeken onderzoeksgroep te beperken tot laaggeschoold, ongeschoold en vrijwilligerswerk. In het geval van de opdrachtgever is het voldoende betrouwbaar, omdat vanuit de ervaren werkgevers gebleken is dat het in veel gevallen gaat om werk in deze segmenten.

De surveymethode een internet enquête is in deze betrouwbaar, omdat het anoniem wordt afgenomen. Omdat het onderzoek een ethisch gevoelig onderwerp betreft is het belang van anonimiteit groot. Het verkleint de kans op sociaal wenselijke antwoorden en er is geen tijdsdruk, omdat de enquête in eigen tijd kan worden ingevuld en men naar eigen behoefte tijd kan nemen voor het beantwoorden van de vragen (Verhoeven, 2011). De respondent kan in een voor hem of haar prettige omgeving de enquête invullen. Suggestiviteit wordt door de onderzoekers zo veel mogelijk vermeden, de vragen worden concreet en neutraal gesteld.

De steekproeven bij de (ex-)patiënten en de professionals betreffen in beide gevallen een groot deel van de populatie binnen de organisatie. Er is gekozen voor halfgestructureerde interviews, zodat er bij alle interviews vast gehouden wordt aan dezelfde topiclijst. Wel is er bewust gekozen voor enige ruimte voor eigen inbreng van de respondent om dat juist daar waardevolle informatie te verkrijgen is voor het onderzoek, het draait in dit waardegeoriënteerde onderzoek om de meningen van de respondenten (Verhoeven, 2011).

Door het gebruik van interviews is de kans op subjectiviteit vergroot, omdat er gebruik gemaakt wordt van een topiclijst en geen gestructureerde vragenlijst is er ruimte voor eigen inbreng van beide partijen. Dit geeft echter ook ruimte voor eigen interpretatie van de antwoorden en er bestaat de mogelijkheid dat de respondenten sociaal gewenste antwoorden geven. Om de betrouwbaarheid te vergroten worden de interviews afgenomen door beide onderzoekers, één persoon stelt de vragen en één persoon schrijft de informatie op. Ook worden er wanneer er toestemming is van de respondent geluidsopnames van het interview gemaakt. Vragen worden zo neutraal en concreet mogelijk gesteld, hiermee wordt de kans op suggestiviteit verkleind.

Waar door de onderzoekers ook rekening mee moet worden gehouden is een bias wat betreft het ethisch gevoelige onderwerp zedendelinquenten. De normen en waarden die een persoon heeft spelen mee in het formuleren van de vragen, de manier van vragen stellen, de antwoorden die worden gegeven en de interpretatie van de antwoorden. Dit geldt zowel voor de onderzoekers als de respondenten. Daarnaast speelt mee dat één van de onderzoekers werkzaam is binnen de organisatie. Er dient door de onderzoekers rekening gehouden te worden met de voorkennis die hij heeft, mogelijk verhoogd dit de kans op subjectiviteit. Dit wordt in het gehele onderzoek meegenomen, daarnaast wordt er door het werken met twee interviewers de subjectiviteit zo veel mogelijk beperkt, omdat de antwoorden door beide onderzoekers worden geïnterpreteerd.

Validiteit

Het onderzoek wordt gedaan in nauwe samenwerking met de opdrachtgever. Te zetten stappen zullen ten tijde van het onderzoek worden getoetst bij de opdrachtgever en worden vermeld in het onderzoekslogboek. Hier ligt voor de opdrachtgever de mogelijkheid punten bij te sturen of aan te passen, zodat de geldigheid van het onderzoek optimaal blijft.

De interne validiteit is naar verwachting hoog, de gegevens die uit het onderzoek naar voren komen zijn direct bruikbaar binnen de dagbehandeling van de organisatie. Door de vraagstelling van verschillende kanten te benaderen (ervaren werkgevers, potentiële werkgevers, (ex-)patiënten en professionals) wordt een breed beeld verkregen waardoor de behandeling naar verwachting kan worden verbeterd en de terugkeer naar een betaalde baan beter kan worden gerealiseerd en begeleid.

Wanneer er naar de externe validiteit wordt gekeken is er sprake van een uitzonderlijke situatie. De betreffende dagbehandeling is de enige vierdaagse poliklinische dagbehandeling in Nederland. Voor andere behandelingen en behandelcentra's geldt vaak een één of tweedaagse behandeling, waardoor het voor een patiënt mogelijk makkelijker zou kunnen zijn een baan aan te houden naast de behandeling. Het onderzoek zou (gedeeltelijk) toepasbaar kunnen zijn voor zedendelinquenten die uit detentie of TBS komen. Er zijn overeenkomsten in de wijze van behandelen binnen de organisatie. Over de behandeling van forensisch psychiatrisch patiënten bij De Waag, Utrecht wordt beschreven dat eveneens gebruik wordt gemaakt van cognitieve gedragstherapie en dat er een delictanalyse wordt gemaakt, met een daaruit voortvloeiend preventieplan (Horn, Mulder & Scholing, 2006). Echter gaat het bij detentie of TBS nooit om personen die een vrijwillige behandeling hebben ondergaan. Binnen de organisatie hebben 80% van de patiënten een justitieel kader en volgen verplicht behandeling. De overige 20% van de patiënten zijn vrijwillig in behandeling, dit geldt ook voor de vierdaagse dagbehandeling (Beijes, Luijmes, De Swart, Veldhuis, 2015).

Door triangulatie toe te passen wordt een onderzoek meer valide (Baarda, et al. 2013). Dit wordt in het onderzoek gedaan door middel van literatuuronderzoek, er worden anonieme internetenquêtes en halfgestructureerde interviews afgenomen. Deze combinatie van verschillende dataverzamelingsmethoden vergroot de geldigheid van het onderzoek.

3.7 Ethische aspecten

Naast validiteit en betrouwbaarheid wordt er ook gekeken naar de ethische aspecten. Het onderwerp zedendelinquenten brengt ethische kwesties met zich mee. Het plegen van een zedendelict is een daad die in onze hedendaagse maatschappij voor veel mensen ethisch niet te verantwoorden is en wordt dan ook gezien als zeer verwerpelijk en ziekelijk. Dit stigma blijft aan een zedendelinquent kleven en neemt hij of zij dus ook mee naar een (nieuwe) baan. Benno L. is hier een

tekenend voorbeeld van, in 'de Benno Tapes' is te zien hoe buurtbewoners omgaan met Benno L. als nieuwe buurman. Vanuit het perspectief van Benno L. zelf is te zien dat hij als het ware door de maatschappij verguisd wordt, geen baan kan vinden en niemand hem in zijn of haar buurt wil hebben wonen (Omroep West, 2015). De vraag die hier naar boven komt is, wanneer is iemand een zedendelinquent? Wanneer een straf is uitgezeten, verdient iemand een nieuwe kans in de maatschappij en dus verdient iemand een kans op een nieuwe baan? Waar moet deze baan dan zijn, waar moet iemand aan voldoen en wie is er verantwoordelijk? Een lijst aan ethische en maatschappelijke vraagstukken die het onderwerp zedendelinquenten met zich mee brengt.

Tijdens het onderzoek is van belang bij de anonieme enquêtes met potentiële werkgevers en de interviews met (ex-) patiënten over dit ethisch gevoelige onderwerp, keuzevrijheid over deelname en al dan niet anonimiteit, discretie, privacy, een open cultuur en duidelijkheid over de gang van zaken binnen het onderzoek (Ebskamp, 2012). Binnen het onderzoek worden namen alleen weergegeven met uitdrukkelijke toestemming van de persoon of de organisatie, in andere gevallen worden namen weggelaten of onherkenbaar gemaakt. De personen en organisaties die meewerken aan het onderzoek zijn vooraf worden ingelicht over het doel van het onderzoek en over wat er precies van hen verwacht wordt.

4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het praktische onderzoek weergegeven. De resultaten zijn per deelvraag uitgewerkt, eerst de resultaten van de enquête onder de potentiële werkgevers, dan de resultaten uit de interviews met de patiënten en als laatste de resultaten uit de interviews met de professionals. Onderaan elke deelvraag wordt een tabel weergegeven met de belemmerende en stimulerende factoren per ondervraagde doelgroep.

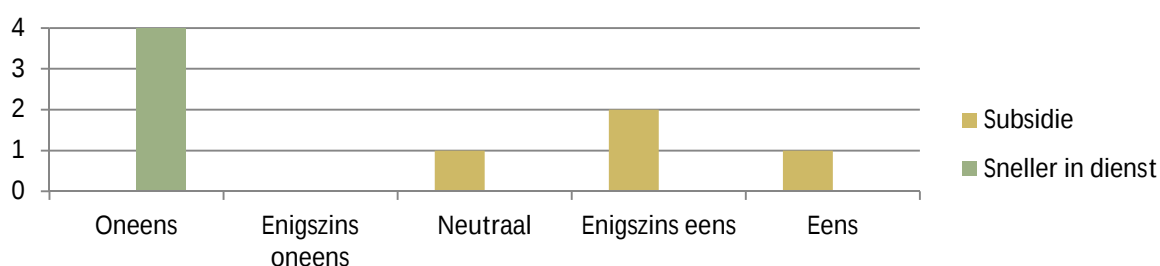
4.1 Deelvraag 4

Wat zien potentiële werkgevers in de regio IJssel - Vecht als belemmerende en stimulerende factoren bij het in dienst nemen van een ex-patiënt?

4.1.1 Uitwerking Likertschaal enquête

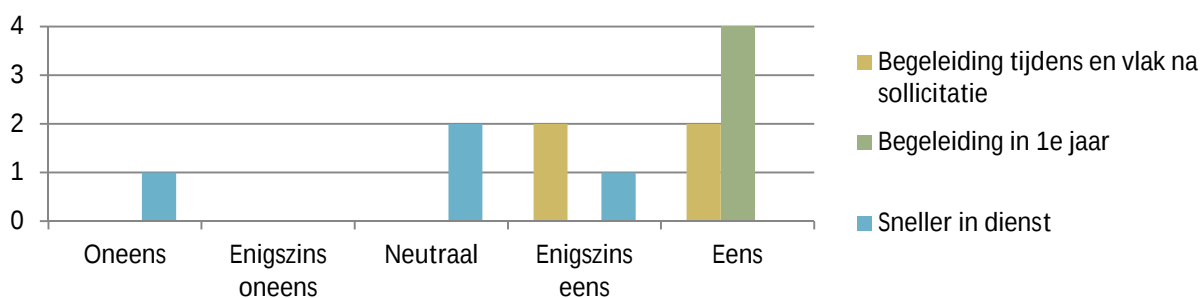
Onder de potentiële werkgevers is een enquête afgenomen, er is gebruik gemaakt van een Likertschaal (zie bijlage 2). De uitkomsten van de enquête zijn weergegeven in de onderstaande grafieken. Ook zijn er drie open vragen gesteld, deze zijn verwerkt in een labelschema. De resultaten zijn aan de hand van de hoofdlabels weergegeven. In de laatste tabel staan alle belemmerende en stimulerende factoren die de potentiële werkgevers ervaren.

Stimulerende factoren



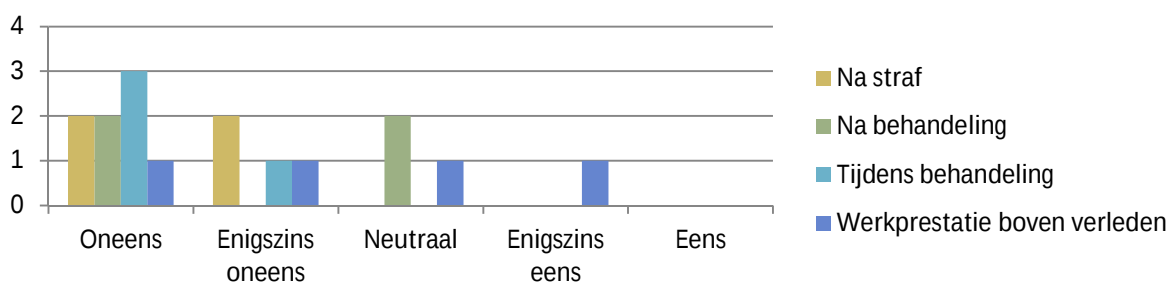
Figuur 1 Subsidie

Deze grafiek geeft de resultaten van vraag 1 en 2 uit de enquête weer. Wat opvalt is dat bijna alle potentiële werkgevers aangeven dat werkgevers subsidie zouden moeten krijgen voor het in dienst nemen van ex-zedendelinquenten. Echter zou voor geen van hen subsidie een stimulerende factor zijn voor het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent.



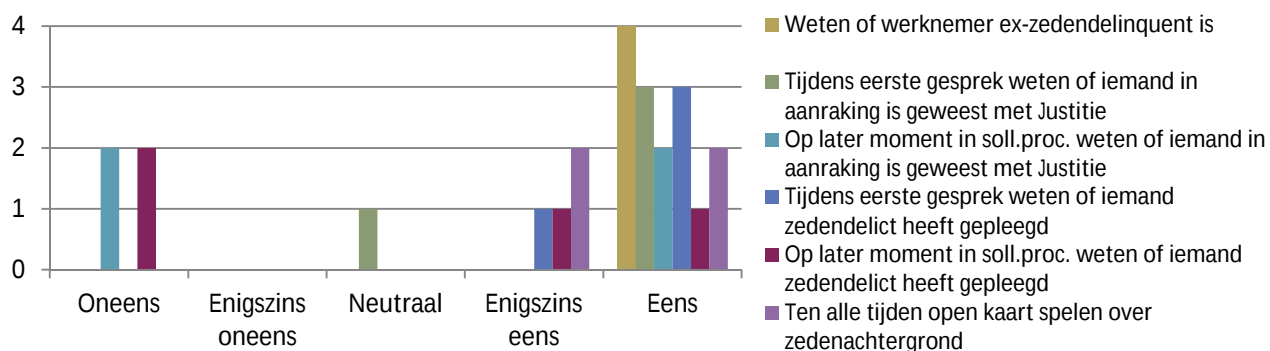
Figuur 2 Begeleiding

Deze grafiek geeft de resultaten van vraag 3, 4 en 5 uit de enquête weer. Alle potentiële werkgevers geven aan begeleiding in het eerste jaar van in dienst hebben van een ex-zedendelinquent een stimulerende factor te vinden. In één geval leidt begeleiding tot sneller in dienst nemen, in twee gevallen wordt met neutraal geantwoord en in één geval zal begeleiding niet leiden tot sneller in dienst nemen.



Figuur 3 Wanneer in dienst

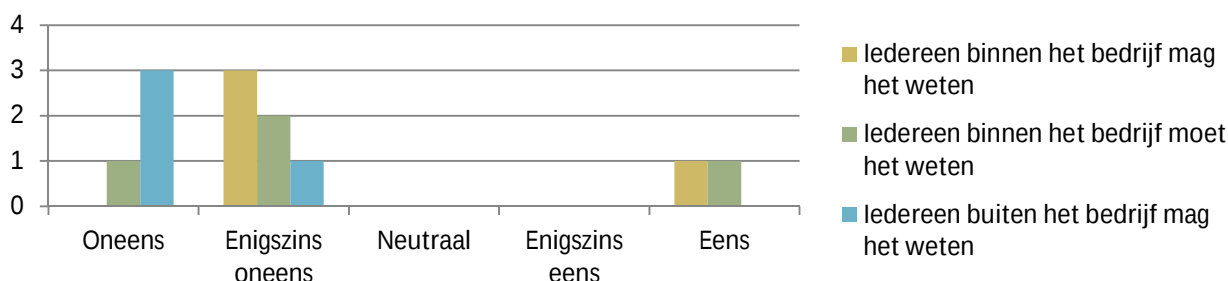
Deze grafiek geeft de resultaten van vraag 6 tot en met 9 uit de enquête weer. De vragen gaan over wanneer een werkgever een ex-zedendelinquent (weer) in dienst zou nemen. Eén werkgever geeft aan het enigszins eens te zijn, met dat de werkprestatie van een persoon belangrijker is dan zijn verleden. Werkgevers geven aan ex-zedendelinquenten niet sneller in dienst nemen wanneer hij zijn straf heeft uitgezeten of behandeling heeft gevolgd.



Figuur 4 Openheid over achtergrond

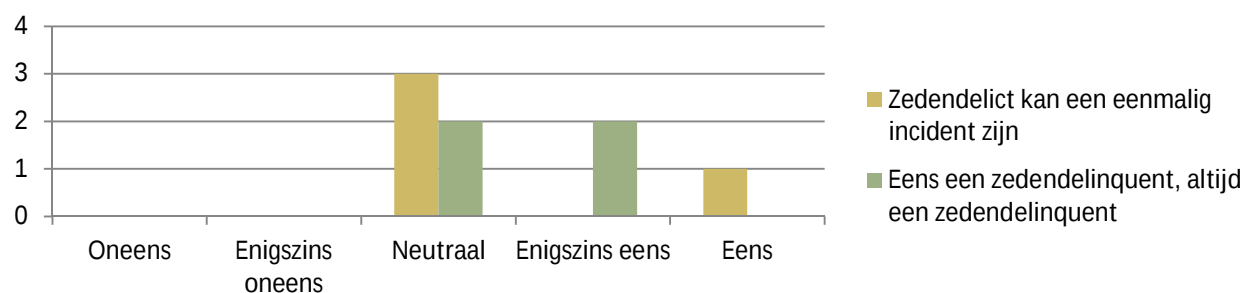
Deze grafiek geeft de resultaten van vraag 10 tot en met 15 uit de enquête weer. Het gaat hierbij om de openheid over de delictachtergrond, alle werkgevers willen weten of een werknemer een ex-zedendelinquent is. Werkgevers hebben verder bij alle vragen overwegend eens geantwoord. Men wil weten of een werknemer met Justitie in aanraking is geweest en of het een zedendelict betreft.

Over het moment van deze openheid bestaat een disharmonisch beeld. Drie werkgevers geven aan tijdens het eerste gesprek te willen weten of iemand is geweest met Justitie en of dit een zedendelict betreft. Twee werkgevers geven aan dat een later tijdstip in de sollicitatieprocedure ook afdoende is, twee andere werkgevers geven echter aan het niet op een later tijdstip te willen horen.



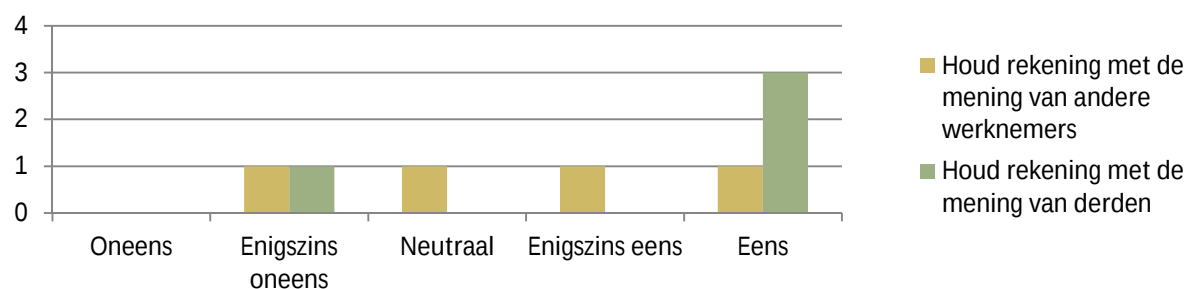
Figuur 5 Openheid in en buiten het bedrijf

Deze grafiek geeft de resultaten van vraag 16, 17 en 18 uit de enquête weer. Eén werkgever vindt dat iedereen binnen het bedrijf mag weten dat hij een ex-zedendelinquent in dienst heeft en één werkgever vindt dat iedereen binnen zijn bedrijf dit moet weten. Verder zijn de werkgevers het oneens met de vragen of mensen binnen het bedrijf dit mogen of moeten weten. Alle werkgevers antwoorden met oneens op de vraag of mensen buiten het bedrijf dit mogen weten.

Belemmerende factoren

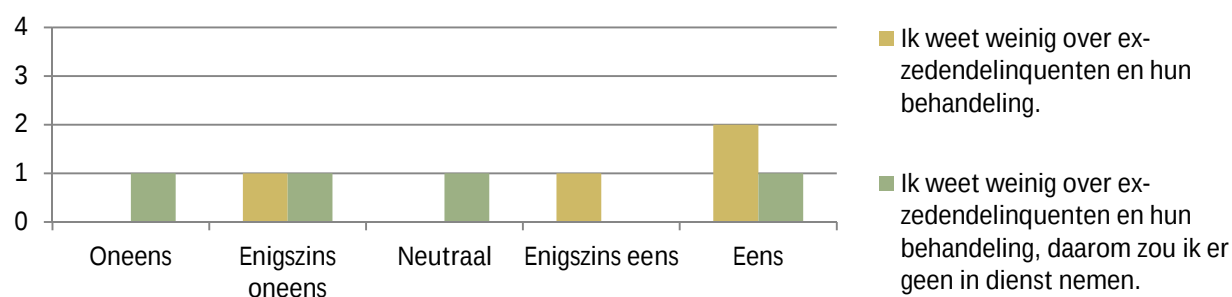
Figuur 6 Stigma

Deze grafiek geeft de resultaten van vraag 20 en 29 uit de enquête weer. Op beide vragen wordt respectievelijk met twee of met drie keer neutraal geantwoord. Eén werkgever geeft aan dat volgens hem een zedendelict een eenmalig incident kan zijn. Twee werkgevers zijn het eens met de stelling 'Eens een zedendelinquent, altijd een zedendelinquent'.



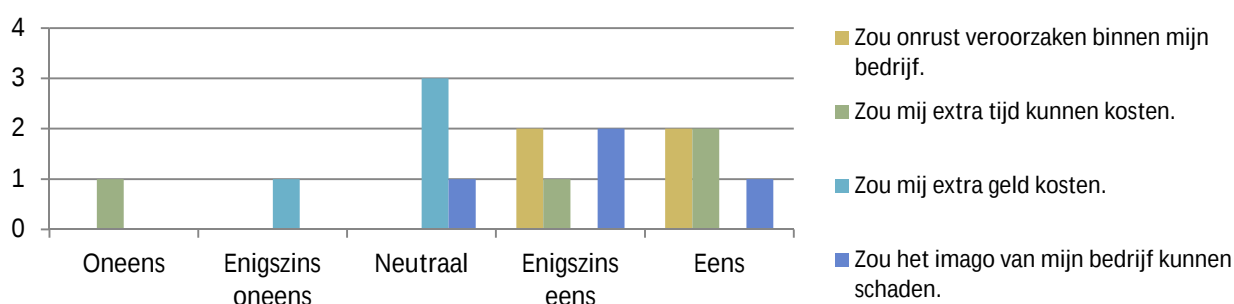
Figuur 7 Speelt een rol bij het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent

Deze grafiek geeft de resultaten van vraag 21 en 22 uit de enquête weer. Drie werkgevers geven aan rekening te houden met de mening van derden bij het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent, één werkgever geeft aan dit niet te doen. Op de vraag of men rekening houdt met de mening van andere werkgevers zijn de antwoorden verdeeld.



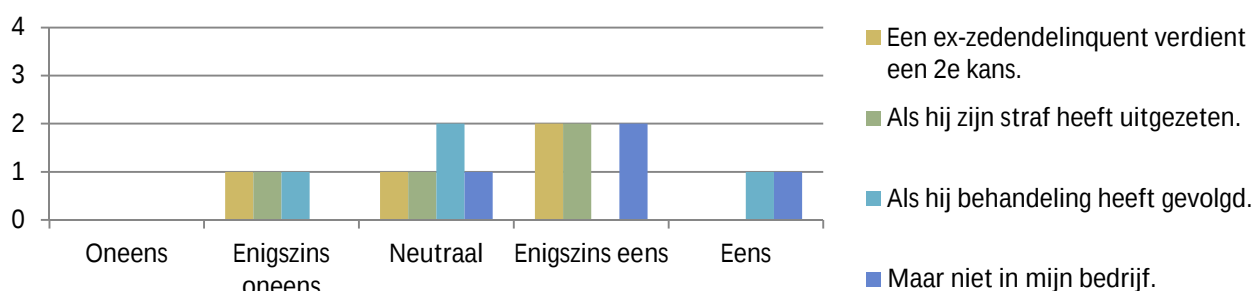
Figuur 8 Onwetendheid

Deze grafiek geeft de resultaten van vraag 23 en 24 uit de enquête weer. De antwoorden op beide vragen zijn zeer verdeeld. Drie werkgevers zijn het overwegend eens met de vraag of ze weinig weten over ex-zedendelinquenten en hun behandeling, één werkgever is het enigszins oneens met de vraag. Over of deze onwetendheid een rol speelt bij het in dienst nemen zijn de meningen zeer verdeeld. Eén werkgever is het hier mee eens, de anderen antwoorden met neutraal en overwegend oneens.



Figuur 9 Belemmerende factoren voor het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent.

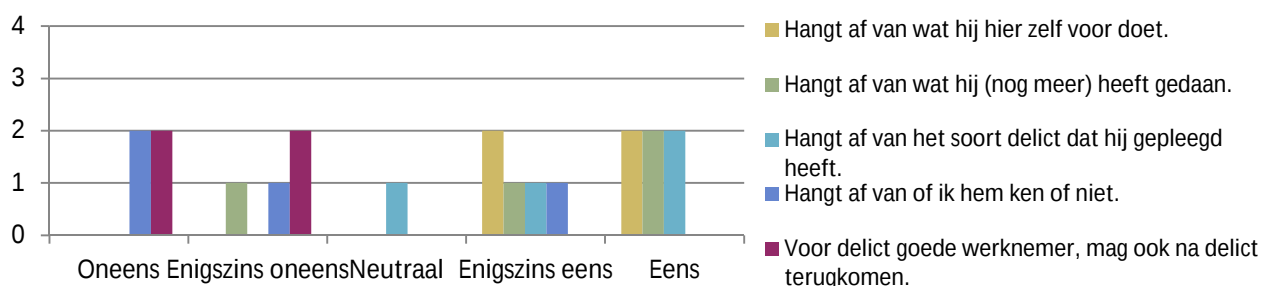
Deze grafiek geeft de resultaten van vraag 25 tot en met 28 uit de enquête weer. Alle werkgevers geven aan dat het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent onrust binnen het bedrijf zou veroorzaken, drie van hen denkt ook dat dit het imago van het bedrijf zou schaden. Over of het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent extra geld zou kosten wordt drie keer neutraal en één keer enigszins oneens geantwoord. Extra tijd wordt wel drie keer overwegend eens geantwoord en één keer met oneens.



Figuur 10 Een ex-zedendelinquent verdient een 2e kans.

Deze grafiek geeft de resultaten van vraag 31 tot en met 34 uit de enquête weer. Op de vraag of een ex-zedendelinquent een tweede kans verdient antwoorden twee werkgevers met enigszins eens, één met neutraal en één met enigszins eens. Drie

werkgevers antwoorden wel overwegend met eens en één werkgever met neutraal op de vraag of ex-zedendelinquenten een tweede kans verdienen, maar niet in hun bedrijf. Op de vragen of straf en behandeling invloed heeft op deze tweede kans wordt zeer uiteenlopend geantwoord.



Figuur 11 Voorwaarden voor 2e kans.

Deze grafiek geeft de resultaten van vraag 35 tot en met 39 uit de enquête weer. De voorwaarden die werkgevers stellen aan het wel of niet krijgen van een tweede kans lopen uiteen. Wat opvalt is dat alle werkgevers aangeven dat de inzet van de ex-zedendelinquent van belang is, ook wat hij nog meer gedaan heeft en het soort delict dat hij gepleegd heeft speelt bij de meeste werkgevers mee. De werkgevers geven aan dat het geen invloed heeft of de werknemer goed werk leverde voor het delict, ook of een werkgever de persoon kent geeft men in drie gevallen aan, heeft geen positieve invloed.

4.1.2 Uitwerking open vragen uit de enquête

Er is gekozen voor een weergave van de meeste veelzeggende en interessante uitkomsten. De resultaten zijn gestructureerd per hoofdlabel uit de gebruikte labelschema's.

Belemmerde factoren, veiligheid

"Het risico dat ze ontdekken om welke reden hij/zij werkzaam is bij ons, is aanwezig. Hierna zal het team ernstig ontwricht zijn en dat is een economisch risico dat niet te compenseren valt. En welke ik als ondernemer dan ook niet zal nemen."

Veiligheid wordt vijf keer genoemd als belemmerende factor door potentiële werkgevers. Veiligheid voor werknemers, klanten en de ex-zedendelinquent zelf wordt hiermee bedoeld. In een fragment wordt gezegd dat men verwacht dat de ex-zedendelinquent zelf wat zegt over zijn zedenachtergrond, dat hij hier eerlijk over is.

Belemmerende factoren, 2^e kans.

“Vindt het belangrijk om eerlijk te zijn naar collega's en medewerkers en als je het eerlijk verteld veroorzaakt dit veel onrust binnen het bedrijf. Vertel je het niet loop je het risico dat men er achter komt en /of er gebeurt wat... en dat voelt ook niet goed.”

Op de vraag of een zedendelinquent een tweede kans verdient, wordt twee keer gezegd dat men niet snel een zedendelinquent aan zou nemen. Dit kan gezien worden als een belemmerende factor. Wellicht verdient deze doelgroep ook een tweede kans, in een omgeving met extra begeleiding. Het dilemma om wel of niet over de zedenachtergrond binnen het bedrijf te vertellen maakt dat het moeilijk wordt om een zedendelinquent een tweede kans te geven.

Stimulerende factoren, begeleiding

“Die zijn er niet. Het past echt niet in de huidige bedrijfsvoering.”

Twee keer wordt begeleiding genoemd als een stimulerende factor. Belangrijk is dan dat de begeleider bereikbaar is op het moment dat de ex-zedendelinquent aan het werk is en er duidelijke communicatie en afspraken zijn. In drie fragmenten wordt aangegeven dat er geen stimulerende factoren zijn, omdat het echt niet past in de huidige bedrijfsvoering. Of omdat het bedrijf stellig geen ex-zedendelinquenten aanneemt.

In onderstaande tabel worden alle stimulerende en belemmerende factoren die de potentiële werkgevers ervaren weergegeven.

Tabel 17 Belemmerende en stimulerende factoren potentiële werkgevers

Belemmerende factoren	Stimulerende factoren
Gesloten vragen;	
Zedendelinquenten verdienen een 2 ^e kans, maar niet binnen mijn bedrijf.	Zedendelinquent moet zijn straf uitzitten, dit werkt volgens potentiële werkgevers stimulerend voor het verdienen van een 2 ^e kans.
Een 2 ^e kans hangt af van wat een zedendelinquent nog meer gedaan heeft.	Zedendelinquent moet zijn 2 ^e kans zelf verdienen door hier veel voor te doen.
Een 2 ^e kans hangt af van het soort delict dat is gepleegd.	
Meningen van derden spelen een rol.	Subsidie, maar dit geldt alleen voor andere werkgevers. Voor hen zelf geen stimulerende factor iemand sneller in dienst te nemen.
Het zou onrust kunnen veroorzaken binnen het bedrijf.	
Een aantal werkgevers geeft aan weinig te	

weten over (ex-)zedendelinquenten en hun behandeling.

Het zou extra tijd kosten.

Het zou het imago van mijn bedrijf kunnen schaden.

Open vragen ;

Veiligheid

Veiligheid voor werknemers, klanten en de ex-zedendelinquent zelf wordt hiermee bedoeld.

Begeleiding

Belangrijk is dan dat de begeleider bereikbaar is op het moment dat de ex-zedendelinquent aan het werk is en er duidelijke communicatie en afspraken zijn.

Begeleiding in het 1^e jaar na in diensttreding.

Openheid over zedenachtergrond

Het dilemma om wel of niet over de zedenachtergrond binnen het bedrijf te vertellen maakt dat het moeilijk wordt om een zedendelinquent een tweede kans te geven.

Openheid over delictachtergrond

Werkgever wil weten of iemand met Justitie in aanraking is geweest en of dit een zedendelict betreft.

Geen stimulerende factoren

Omdat het echt niet past in de huidige bedrijfsvoering. Of omdat het bedrijf stellig geen ex-zedendelinquenten aanneemt.

4.2 Deelvraag 5

Wat zien (ex-)patiënten als belemmerende en stimulerende factoren bij de terugkeer naar een betaalde baan of vrijwilligers werk?

Er zijn vijf ex-patiënten geïnterviewd, hieronder staan de resultaten uit deze interviews. Er is gekozen voor een weergave van de meeste veelzeggende en interessante uitkomsten. De resultaten zijn gestructureerd per hoofdlabel uit de gebruikte labelschema's, in een veel gevallen wordt ook een sublabel genoemd. Onderaan de paragraaf staat een tabel, hierin staan alle belemmerende en stimulerende factoren die de patiënten ervaren in één oogopslag weergegeven.

Begeleiding, informatie.

“Maar voor de baas kan natuurlijk ook shockerend zijn om iets te horen en ja dat die misschien wel denkt van dat is een prima vent maar hoe ga ik dat handelen in mijn organisatie. Hoe ga ik er mee om. Qua vent kan die wel een prachtige CV hebben en weet ik wel wat en er prima uitzien en een vlotte babbel hebben, maar hij heeft natuurlijk wel een delict gepleegd. En dat wil je natuurlijk in je bedrijf voorkomen.”

Begeleiding wordt gezien als stimulerende factor. De begeleiding kan bestaan uit het verstrekken van informatie aan de werkgever. Informatie over hoe om te gaan met een zedendelinquent in je organisatie. Zeventien keer werd begeleiding in de vorm van informatie genoemd als een stimulerende factor om weer aan het werk te gaan. Ook werd voorlichting genoemd als een vorm van begeleiding. Voorlichting over de behandeling, over een preventieplan werkt en wat het precies inhoudt. Geen enkele keer is voorlichting of het verstrekken van informatie genoemd als een belemmerende factor.

Begeleiding, contactpersoon.

Zestien keer is het hebben van een contactpersoon genoemd als een stimulerende factor. De contactpersoon kan komen van de Reclassering, van de Gemeente of van de desbetreffende behandelinstelling. Deze contactpersoon zou een korte lijn moeten zijn tussen de werkgever en de ex-zedendelinquent en dienen als een soort vraagbaak. Geen enkele keer is een contactpersoon genoemd als belemmerende factor. Verder werd tweemaal een proefperiode van drie tot zes maanden genoemd als stimulerende factor.

Openheid over delictachtergrond, beperkt.

Openheid over het delict wordt gezien als een belemmerende factor. Vijftien keer werd gezegd dat men in beperkte mate over hun delict zou praten. Oorzaak voor de beperkte mate van openheid is verschillend. Angst dat het tegen hen gaat werken wordt vaak genoemd.

Openheid delict achtergrond, stempel.

In vier fragmenten geeft men aan dat openheid over het delict hen een stempel geeft, dat belemmerend werkt. Het kan hen in een lastig pakket brengen op de werkvloer of het zorgt ervoor dat zij niet aangenomen worden. Acht keer wordt een aanspreekpunt genoemd als stimulerende factor. Daarmee wordt bedoeld dat het goed is om naar minimaal een persoon in het bedrijf open te zijn over je

delictachtergrond. In drie fragmenten wordt gezegd dat een bedrijf ook trots kan zijn op het in deinst hebben van ex-zedendelinquenten. Zij kiezen dan voor iemand met kwaliteiten en kijken niet naar achtergrond. Het bedrijf kan dan trots zijn op het bieden van een tweede kans. In negen fragmenten geeft men aan dat openheid over delict achtergrond kan leiden tot ongelijkwaardigheid op de werkvloer. Dat anderen hen het leven zuur kunnen maken. De angst om afgerekend te worden op hun achtergrond is groot. Daarom wordt openheid over delictachtergrond gezien als belemmerende factor.

Openheid over delict achtergrond, vooroordeel.

"Want je weet zelf ook wel de algemene opinie is opknuppen die of opsluiten die weet je. Maar dat is onbekend maakt onbemind"

In zes fragmenten wordt het vooroordeel genoemd als belemmerende factor. De algemene opinie is opknuppen of opsluiten. Privacy van de werknemer wordt tweemaal genoemd, dit kan gezien worden als stimulerende factor. Dat de werkgever de privacy van de ex-zedendelinquent bewaakt, net als van andere werknemers.

Openheid over delictachtergrond, moment in sollicitatie.

Zeven keer wordt in de interviews genoemd dat openheid direct in het eerste gesprek van de sollicitatie goed is. Een keer wordt er getwijfeld aan openheid in het eerste gesprek.

Zeven keer wordt openheid in het eerste gesprek genoemd als belemmerende factor en kiest men er voor om het later in de sollicitatieprocedure te vertellen. Alle vijf geïnterviewde personen geven aan dat er openheid moet zijn over de delictachtergrond. Alleen het moment van vertellen verschilt. Een persoon geeft aan dat het eerste gesprek oriënterend zou moeten zijn en dat je later in de sollicitatieprocedure openheid moet geven.

Mensvisie, kennis.

De vijf ex-zedendelinquenten noemden kennis in elf verschillende fragmenten als stimulerende factor. De werkgever zou meer kennis mogen hebben van zedendelinquenten en hun behandeling. De ex-zedendelinquent mag meer kennis hebben van zijn eigen gedrag en van de stappen om te voorkomen dat hij terugvalt

in oud gedrag. Het gebrek aan kennis over deze onderwerpen is een belemmerende factor.

Mensvisie, gedrag.

Als de werkgever kijkt naar het gedrag en dat los kan koppelen van de persoon, dan wordt dat in elf fragmenten genoemd als stimulerende factor.

Mensvisie, Verklaring omtrent gedrag (VOG).

Het moeten overleggen van een VOG werd in vier fragmenten genoemd als een belemmerende factor.

Mensvisie, recht.

Vijf keer werd door ex-zedendelinquenten genoemd dat een tweede kans een recht is. Angst voor trammelant of voor onrust binnen het bedrijf als een werkgever een ex-zedendelinquent aanneemt, wordt vijf keer genoemd als belemmerende factor. De doelgroep waar een ex-zedendelinquent mee gaat werken kan zowel stimulerend als belemmerend zijn. Als het delict met iemand van twaalf jaar is gepleegd, waarom zou die zedendelinquent dan niet met zestigplussers kunnen werken? Dan is de doelgroep jeugd een belemmerende factor en de doelgroep zestigplus is een stimulerende factor.

Mensvisie, risico's.

Het risico dat een werkgever loopt op het moment dat hij een ex-zedendelinquent aanneemt, wordt gezien als een belemmerende factor. Risico's bestaan uit het verlies van klanten, onrust onder personeel of de risico's waar een ex-zedendelinquent zelf op moet letten om niet meer in de fout te gaan.

Mensvisie, status.

"het gat in je CV. Het onverklaarbare gat in je CV."

Een TBS-status, het onverklaarbare gat in de CV en het verplicht moeten melden dat je in aanraking bent geweest met Justitie wordt vier keer in een fragment gezien als een belemmerende factor. Een persoon meldt in twee fragmenten dat de politiek tekort schiet. Er wordt een straf en voorwaarden opgelegd aan een zedendelinquent. Om weer aan het werk te komen na straf en behandeling, heeft de politiek nog niets bedacht.

Mensvisie, behandeling.

Behandeling wordt in acht fragmenten genoemd als stimulerende factor. Als absolute meerwaarde voordat een zedendelinquent weer aan het werk kan. Straf wordt gezien als belemmerende factor in zes fragmenten. Geen meerwaarde voor een ex-zedendelinquent weer aan het werk kan.

Financieel kader.

Subsidie voor het in dienst nemen van ex-zedendelinquenten wordt negen keer genoemd als een opstapje om makkelijker aan werk te komen. Men denkt dat een geldelijke vergoeding de kans op een baan vergroot.

“nee, ben ik het niet mee eens. Geld mag geen reden zijn om iemand wel of niet aan te nemen. het moet wel om de persoon gaan, het moet niet om het geld gaan.”

In zes fragmenten wordt aangegeven dat subsidie niet nodig is. Het moet gaan om de persoon, om zijn kwaliteiten en niet om het geld. Als men subsidie krijgt wordt de ex-zedendelinquent in een hokje gedrukt, dan wordt er onderscheid gemaakt.

Profiel.

“een goed netwerk. Een goed sociaal netwerk”

Als stimulerende factoren worden genoemd: verantwoording, betrouwbaarheid, eigen competentie, zelf kennis en het hebben van een netwerk. Belemmerende factoren zijn het aantal uren dat iemand moet werken; de leeftijd van de ex-zedendelinquent; het gebrek aan vaardigheid omdat men een tijd uit de arbeidsmarkt is geweest en zodoende vooral technische vaardigheden niet heeft kunnen trainen en onderhouden.

In onderstaande tabel worden alle stimulerende en belemmerende factoren die de patiënten ervaren weergegeven.

Tabel 18 Belemmerende en stimulerende factoren patiënten

Belemmerende factoren	Stimulerende factoren
	Begeleiding Informatie: Verstrekken van informatie aan werkgever; hoe om te gaan met een ex-zedendelinquent Voorlichting: over behandeling, preventieplan Contactpersoon: korte lijn tussen werkgever en ex-zedendelinquent; vraagbaak
Openheid over delict Beperkt: over delict en zedenachtergrond praten; angst Stempel: niet aangenomen; lastig pakket op werkvloer; ongelijkwaardigheid op werkvloer; angst Vooroordeel: opknuppen, opsluiten Eerste gesprek: wel openheid over delictachtergrond, maar later in sollicitatie	Openheid over delict Aanspreekpunt: 1 persoon in de organisatie inlichten;
Mensvisie Kennis: gebrek aan kennis VOG: Verklaring omtrent het gedrag Angst: voor trammelant in de organisatie Doelgroep: ongeveer zelfde leeftijd als slachtoffers Risico: verlies van klanten; onrust onder personeel; risicofactoren van ex-zedendelinquent Status: TBS; onverklaarbare gat in de CV Politiek: leemte na straf en behandeling, hoe komt een ex-gedetineerde weer aan het werk	Mensvisie Kennis: meer kennis over zedendelinquenten en hun behandeling. Ex-zedendelinquent meer kennis over eigen gedrag Gedrag: gedrag los koppelen van persoon Doelgroep: ver boven leeftijdsgrens van slachtoffers Behandeling:
Financieel kader Subsidie: niet nodig, het gaat om de kwaliteiten van de persoon	Financieel kader Subsidie: opstapje om makkelijker aan het werk te komen; vergroot de kans op een baan
Profiel Aantal uren dat gewerkt moet worden, leeftijd, gebrek aan vaardigheid, niet (kunnen) onderhouden van technische vaardigheden	Profiel Verantwoording, betrouwbaarheid, eigen competentie, zelf kennis, beschikken over (professioneel) netwerk.

4.3 Deelvraag 6

Wat zien professionals als belemmerende en stimulerende factoren bij de terugkeer van ex-patiënten naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk?

Er zijn vier professionals geïnterviewd, hieronder staan de resultaten uit deze interviews. Er is gekozen voor een weergave van de meeste veelzeggende en interessante uitkomsten. De resultaten zijn gestructureerd per hoofdlabel uit de gebruikte labelschema's, in veel gevallen wordt ook een sublabel genoemd. Onderaan de paragraaf staat een tabel, hierin staan alle belemmerende en stimulerende factoren die de professionals ervaren in één oogopslag weergegeven.

Werkprestatie.

"Je komt daar om te werken, je komt daar niet om beoordeeld te worden voor wat je achtergrond is. Je moet werk verrichten daar. Daar gaat het vaak om, dat die je ook als mensen ook naar clubs toe gaan, je komt om te biljarten, je komt niet om te praten over je zedenachtergrond"

Werkprestatie wordt in zeven verschillende fragmenten genoemd als stimulerende factor. Het gaat om het gedrag van de ex-zedendelinquent en niet om de achtergrond van de ex-zedendelinquent.

Begeleiding, informatie.

"Want daar hapert het heel vaak op, dat zo'n werkgever denkt van hoe ziet dat er uit en als hij dan wat doet, wat kan hij doen, wat kan hij niet doen. Wat haal ik in huis en daardoor is voorlichting ook heel goed en dan moet je het ook doen aan het einde van de behandeling."

In zeven fragmenten wordt begeleiding in de vorm van voorlichting en/of uitleg geven over zedendelinquenten en hun behandeling gezien als een stimulerende factor. Een fragment geeft aan dat informatie een belemmerende factor is omdat de zedenachtergrond dan geproblematiseerd wordt.

Begeleiding.

Over begeleiding wordt meer gezegd. Begeleiding wordt gezien als stimulerende factor als het gaat om verantwoordelijkheid, een contactpersoon voor de werkgever, als er sprake is van een proefperiode en als het gaat om de competentie van de ex-zedendelinquent. Begeleiding wordt in twee fragmenten gezien als een belemmerende factor als het gaat om angst. Begeleiding betekent dat er een probleem is, terwijl het om werk en een werkverhouding gaat.

Openheid over delictachtergrond, beperkt

"Ja, je moet open zijn, niet tot in details, maar je moet wel open zijn dat Justitie geweest is en dat het een zedenachtergrond geweest is."

In vier fragmenten wordt aangegeven dat de ex-zedendelinquent in beperkte mate over zijn verleden en achtergrond moet praten. Wel aangeven dat men met Justitie in aanraking is geweest en ook dat het iets met zeden is, maar niet ingaan op verdere details. Het geven van beperkte informatie wordt gezien als stimulerende factor. Openheid over delictachtergrond kan gezien worden als belemmerende factor.

Openheid over delictachtergrond, eerlijkheid.

In zes fragmenten wordt eerlijkheid genoemd als stimulerende factor. Vooral om problemen op de langere termijn te voorkomen.

Openheid over delictachtergrond, privacy.

Over de privacy zijn de meningen erg verdeeld. In vijf fragmenten wordt het gezien als stimulerende factor en in twee fragmenten is het een belemmerende factor.

Openheid over delictachtergrond, aanspreekpunt.

Drie van de vier professionals die zijn geïnterviewd geven in vier fragmenten aan dat een aanspreekpunt een stimulerende factor is.

Openheid over delictachtergrond, eerste gesprek.

Over het moment in de sollicitatie waarop de ex-zedendelinquent openheid over zijn achtergrond moet geven, zijn de meningen verdeeld. In twee fragmenten wordt aangegeven dat openheid later in de sollicitatie gegeven dient te worden en kan openheid in het eerste gesprek gezien worden als belemmerende factor. Een fragment geeft aan dat openheid over de delictachtergrond in het eerste gesprek een stimulerende factor is.

Mensvisie, angst.

Angst wordt gezien als belemmerende factor. Angst voor zedendelinquenten, angst dat zij opnieuw in de fout gaan. In vijf fragmenten wordt angst gezien als belemmerende factor.

Mensvisie, risico.

Het risico dat een werkgever loopt als hij een ex-zedendelinquent in dienst neemt, wordt gezien als belemmerende factor. Ook het risico dat een ex-zedendelinquent opnieuw in de fout kan gaan wordt hiermee bedoeld.

Mensvisie, gedrag.

"Nou er bestaan nog al wat vooroordelen. Eens een zedendelinquent, altijd een zedendelinquent. Wil niet zeggen dat die man geen goed werk kan leveren.."

Het gedrag van een ex-zedendelinquent wordt in negen fragmenten genoemd als stimulerende factor. Onder gedrag wordt verstaan dat er verschil is tussen gedrag en persoon, dat het voor een werkgever moet gaan om de kwaliteiten van de ex-zedendelinquent op werkgebied en dat een ex-zedendelinquent door behandeling inzicht krijgt in zijn eigen gedrag en daardoor kan veranderen.

Mensvisie, recht.

Het recht om weer aan het werk te mogen wordt gezien als stimulerende factor. Iedereen verdient een tweede kans zeggen drie fragmenten.

Mensvisie, kennis.

Kennis wordt gezien in drie fragmenten als stimulerende factor. Onder kennis wordt verstaan dat een ex-zedendelinquent kennis heeft over zichzelf en zijn gedrag. Kennis in de vorm van behandeling.

Mensvisie, straf.

In drie fragmenten wordt gezegd dat straf een belemmerende factor is. Straf heeft geen meerwaarde, omdat mensen er niet beter van worden. Het gaat om gedragsverandering en dat zedendelinquenten daar hulp bij zoeken.

Werksfeer.

"Nee, vind ik niet. Soms wordt dat wel gedaan, maar daarom moet dat ook op de werkvloer niet bekend worden, want daar gaat het namelijk niet om. Ik wil niet naast iemand staan, naast iemand staan in de fabriek die met zijn vingers aan kinderen gezeten heeft, hoezo, dat heeft toch niks met je werk te maken? Dat heeft ook geen zin, dat werkt, dat voegt ook niks toe. Als je dat gaat doen, als je mensen bekend maakt van oh ja die, nee. Krijg je toch alleen maar kwaadsprekerij en roddelen en pesten en toestanden, komt niks positiefs uit."

Openheid over de delictachtergrond van de ex-zedendelinquent binnen een bedrijf wordt in acht fragmenten gezien als belemmerende factor. Er ontstaat dan teveel onderscheid tussen de werknemers en men geeft aan dat er niks positiefs van komt.

Financieel kader.

“Denk het, maar ik weet niet of die daar, de werkgevers, zijn natuurlijk heel vaak gevoelig voor subsidies. Maar op dit gebied weet ik dat niet zo. Omdat het natuurlijk een groot taboe is. Ik denk dat je misschien een aantal werkgevers over de streep trekt”

Het financieel kader gaat over subsidie voor werkgevers. Zouden werkgevers subsidie moeten krijgen voor het in dienst nemen van ex-zedendelinquenten? Zeven keer wordt subsidie genoemd als een mooi opstapje dat werkgevers over de streep kan trekken en wordt het gezien als een stimulerende factor. In twee antwoorden wordt gezegd dat subsidie geven geen optie is en niets toevoegt. Subsidie wordt genoemd als belemmerende factor in drie andere fragmenten.

Tijd.

“Ik vind niet dat je mensen veel anders moet gaan behandelen dan mensen die geen delict hebben gepleegd. Je moet alleen zorgen dat de voorwaarden goed geregeld zijn, als er voorwaarden zijn en dat zal altijd een investering kosten.”

Over het begrip tijd en of dat wel of geen extra investering is, zijn de meningen verdeeld. In twee antwoorden wordt tijd genoemd als geen extra investering en in vijf fragmenten geeft men aan dat het wel een extra investering is.

In onderstaande tabel worden alle stimulerende en belemmerende factoren die de professionals ervaren weergegeven.

Tabel 19 Belemmerende en stimulerende factoren professionals

Belemmerende factoren	Stimulerende factoren
	Werkprestatie
	Gedrag is belangrijk en niet de achtergrond
Begeleiding	Begeleiding
Dan komt er teveel nadruk op de zedenachtergrond, wordt geproblematiseerd	Voorlichting: uitleg of voorlichting over zedendelinquenten en hun behandeling
Angst: begeleiding betekent dat er een probleem is. Nadruk moet liggen op werk en werkverhouding	Verantwoordelijkheid, een contactpersoon voor de werkgever proefperiode competentie van de ex-zedendelinquent

Openheid over delictachtergrond

Privacy van de werknemer

Openheid in eerste gesprek

Openheid over delictachtergrond

Beperkt: Wel aangeven dat men met Justitie in aanraking is geweest, ook melden dat het zeden betreft, maar niet ingaan op details.

Eerlijkheid: zeker op lange(re) termijn voorkomt dat problemen

Privacy van de werknemer

Aanspreekpunt: vanuit behandelinstelling; bij de werkgever

Openheid in eerste gesprek

Mensvisie

Angst: dat ex-zedendelinquent opnieuw in de fout gaat

Risico: risico voor de werkgever, risico dat ex-zedendelinquent opnieuw in de fout gaat

Straf: worden mensen niet beter van

Mensvisie

Gedrag: onderscheidt maken tussen gedrag en persoon; gaat om de kwaliteiten van de ex-zedendelinquent; ex-zedendelinquent moet inzicht krijgen in eigen gedrag

Recht: iedereen heeft recht op een tweede kans

Kennis: in de vorm van behandeling, de ex-zedendelinquent kent zichzelf en zijn eigen gedrag

Werksfeer

Door openheid over delictachtergrond binnen een bedrijf ontstaat onderscheid tussen werknemers, komt niks positiefs van

Financieel kader

Subsidie: mooi opstapje

Financieel kader

Subsidie: geen optie, voegt niets toe

5 Conclusie

In hoofdstuk 5 wordt een conclusie getrokken op de deelvragen en een algehele conclusie op de hoofdvraag. Daarna volgt een discussie, waarin het onderwerp kritisch wordt bekeken op macro-, meso- en microniveau. Ook worden de sterktes en zwaktes van het onderzoek belicht. Aan het eind van het hoofdstuk worden aanbevelingen aan de opdrachtgever gedaan en aanbevelingen voor eventueel vervolgonderzoek.

5.1 Deelvragen en hoofdvraag

In deze paragraaf wordt per deelvraag een conclusie weergegeven. Er is gekozen voor dezelfde volgorde zoals deze in het gehele onderzoek is gebruikt. Er wordt eerst gekeken naar stimulerende en daarna naar belemmerende factoren. Als laatste wordt de algehele conclusie op de hoofdvraag gegeven.

Deelvraag 1: Wat zien potentiële werkgevers in de regio IJssel - Vecht als belemmerende en stimulerende factoren bij het in dienst nemen van een ex-patiënt?

Potentiële werkgevers geven aan dat begeleiding een stimulerende factor zou kunnen zijn, als de begeleider bereikbaar is op de momenten dat de ex-zedendelinquent aan het werk is. De communicatie en afspraken moeten duidelijk zijn. Verder kan subsidie gezien worden als een stimulerende factor, al geven alle werkgevers aan dat zij daardoor niet sneller een ex-zedendelinquent in dienst zouden nemen. Openheid over delictachtergrond is belangrijk. De potentiële werkgever wil weten dat de werknemer met Justitie in aanraking is geweest en ook dat het een zedendelict betreft. Een aantal potentiële werkgevers geeft aan dat er geen stimulerende factoren zijn, omdat het in dienst nemen van ex-zedendelinquenten echt niet past in de huidige bedrijfsvoering. Of omdat het bedrijf stellig geen ex-zedendelinquenten aanneemt.

Als belemmerende factoren worden onrust in het bedrijf, veiligheid voor werknemers, klanten en ex-zedendelinquent genoemd. Het bedrijf zou schade kunnen oplopen als zij een ex-zedendelinquent in dienst nemen. Alle potentiële werkgevers geven aan dat ex-zedendelinquenten een tweede kans verdienen, waarbij sommigen zeggen niet in mijn bedrijf; of het hangt af van het soort delict en wat zij nog meer hebben gepleegd. Openheid over delictachtergrond binnen het bedrijf wordt gezien als belemmerende factor, men is dan bang voor onrust op de werkvloer.

Deelvraag 2: Wat zien (ex-)patiënten als belemmerende en stimulerende factoren bij de terugkeer naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk?

Begeleiding wordt door patiënten gezien als een stimulerende factor. Onder begeleiding verstaan zij een contactpersoon die informatie verstrekt over ex-zedendelinquenten en hun behandeling en voorlichting geeft aan werkgevers. Ex-zedendelinquenten geven aan dat zij het liefst een aanspreekpunt in een organisatie hebben, die op de hoogte is van hun zedenachtergrond. Als werkgevers gedrag en persoon los van elkaar kunnen zien, kan gezien worden als stimulerende factor.; als zij kennis hebben van ex-zedendelinquenten en hun behandeling. Het profiel van de ex-zedendelinquent zou als stimulerend gezien kunnen worden als je kijkt naar betrouwbaarheid, eigen competentie, zelfkennis en als de ex-zedendelinquent beschikt over een eigen (professioneel) netwerk.

Als belemmerende factoren worden openheid over delictachtergrond en mensvisie genoemd. Angst, het krijgen van een stempel en de vooroordelen over zedendelinquenten kunnen belemmerend werken als men open over zijn delictachtergrond is. Mensvisie zou gezien kunnen worden als belemmerend, omdat werkgevers bang zijn voor onrust in het bedrijf, risico's die het bedrijf loopt als men zedendelinquenten aanneemt. Een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) beperkt de ex-zedendelinquent in zijn zoektocht naar een baan. Ook de keuzes van de politiek werden genoemd als belemmerend. Na een delict wordt een straf opgelegd, soms met voorwaarden waar de delinquent aan moet voldoen. Na de straf, behandeling en voorwaarden is er weinig geregeld om weer aan het werk te komen. Het profiel kan gezien worden als belemmerend als je kijkt naar de technische vaardigheden die niet of nauwelijks onderhouden zijn, het gebrek aan vaardigheid.

Deelvraag 3: Wat zien professionals als belemmerende en stimulerende factoren bij de terugkeer van ex-patiënten naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk?

Professionals zien begeleiding als stimulerende factor. Onder begeleiding kan voorlichting over zedendelinquenten en hun behandeling geschaard worden. Ook een contactpersoon voor de werkgever wordt genoemd, net als een proefperiode waarin een contactpersoon als begeleider optreedt. Het lijkt erop dat beperkte openheid over delictachtergrond een stimulerende factor is. De professionals raden wel aan om te melden dat men met Justitie in aanraking is geweest en dat het een zedendelict betreft, maar niet in te gaan op details. Mensvisie in de vorm van gedrag los zien van de persoon kan een stimulerende factor zijn, volgens professionals. Ook kennis over zedenproblematiek, behandeling en zelfkennis voor de ex-

zedendelinquent lijken stimulerende factoren. Tenslotte wordt subsidie voor de werkgever gezien als een mooi opstapje om ex-zedendelinquenten aan het werk te krijgen.

Belemmerende factoren zijn er echter ook. Openheid over delictachtergrond kan als belemmerende factor gezien worden, dan denkt men aan openheid in het eerste gesprek en privacy van de werknemer en ex-zedendelinquent. Openheid op de werkvloer lijkt ook belemmerend te zijn, men verwacht veel onrust op de werkvloer en ongelijkwaardigheid tussen de werknemers als er bekendheid over de zedenachtergrond is. Als begeleiding gezien wordt als het hebben van een probleem, dan lijkt het een belemmerende factor te zijn. Mensvisie is belemmerend als de werkgever vooral kijkt naar de risico's van ex-zedendelinquenten, dat zij bang zijn voor herhaling van delicten.

Hoofdvraag: Welke factoren blijken een rol te spelen, volgens potentiële werkgevers, (ex-) patiënten en professionals, bij de terugkeer van een ex-patiënt van de dagbehandeling naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk en hoe verhoudt zich dat tot de theoretische inzichten?

Het hebben van werk of een zinvolle dagbesteding zijn van belang voor het herstel, dit voorkomt dat een persoon in een sociaal isolement raakt (Van der Horst, Schönberger & De Kogel, 2012). Begeleiding speelt een rol volgens potentiële werkgevers, patiënten en professionals. Voorlichting, informatie over ex-zedendelinquenten en hun behandeling lijkt daarin van belang. Ook geven deze drie groepen aan dat een contactpersoon goed zou zijn. De potentiële werkgevers geven als toevoeging dat de contactpersoon bereikbaar zou moeten zijn als de ex-zedendelinquent aan het werk is. In hoofdstuk 2.3 staat beschreven dat reeds ervaren werkgevers begeleiding, voorlichting en een contactpersoon noemen als stimulerende factoren die een rol spelen bij succesverhalen. Dit komt overeen met de uitkomsten van dit onderzoek.

Subsidie lijkt een stimulerende rol te spelen, al zeggen potentiële werkgevers dat zij daardoor niet sneller een ex-zedendelinquent aan zullen nemen. Openheid over de delictachtergrond is belangrijk, waarbij alle partijen aangeven dat details niet belangrijk zijn. Wel lijkt het belangrijk dat aangegeven wordt dat men met Justitie in aanraking is geweest en dat het een zedendelict betreft.

Vooroordelen, angst voor reacties van werknemers en klanten, ongelijkwaardigheid op de werkvloer zouden een belemmerende rol spelen. Dit bevestigt ook het onderzoek van Petrunik & Deutschmann (2008) waarin gesteld

wordt dat de uitdaging voor het slagen van re-integratie voor zedendelinquenten mogelijk zelfs groter is dan bij andere delinquenten. Ook het gebrek aan kennis over ex-zedendelinquenten, hun behandeling en eventuele risico's lijken als belemmerend te worden ervaren. Zoals beschreven in hoofdstuk 2.2 hebben ex-zedendelinquenten te maken met het beeld dat heerst in de maatschappij en media dat zedendelinquenten niet te behandelen zijn (EFP, 2014).

5.2 Discussie

Voortkomend uit het onderzoek is de grootste belemmerende factor de visie van de werkgevers en het stigma dat heerst in de maatschappij. De behandelinstelling, professionals en patiënten kunnen nog zo goed hun best doen, de behandeling nog zo goed volbrengen, zolang de maatschappelijke visie blijft "Een ex-zedendelinquent verdient een 2^e kans, maar niet in mijn straat." zal het probleem nooit oplosbaar worden. Ons rechtssysteem is opgebouwd uit straffen, behandelen en re-integreren. Wanneer re-integreren echter maatschappelijk onmogelijk wordt gemaakt, zouden we dan niet beter ex-zedendelinquenten direct kunnen verbannen uit de maatschappij? Is ons rechtssysteem nog passend, waarom nog geld steken in dure behandeltrajecten als er daarna weinig uitzicht is op een goede re-integratie? Toch kan er uitzicht zijn op een goede re-integratie wanneer er meer positieve aandacht wordt gecreëerd rondom de behandeling van zedendelinquenten. Dit zou bereikt kunnen worden door een samenwerkingsverband tussen behandelinstelling, Reclassering, collega organisaties en gemeenten.

Op instellingsniveau zou meer aandacht kunnen zijn voor voorlichting van werkgevers en de omgeving van de patiënt. Een goede overgang van behandeling terug naar de maatschappij is van groot belang voor de ex-zedendelinquent. Wanneer dit niet mogelijk is, is een behandeling slechts half werk. Een goede samenwerking tussen de behandelorganisatie, gemeenten en potentiële werkgevers

In de relatie hulpverlener patiënt kan de nadruk meer worden gelegd op persoonlijke ontwikkeling en op de toekomst. Zo wordt de focus verlegd van wat er niet goed ging, naar wat er wel goed gaat. Deze focus kan mee worden genomen in de maatschappij, niet uitstralen 'ik ben een ex-zedendelinquent', maar 'het ging niet goed met me en ik heb grote fouten gemaakt, ik heb aan mezelf gewerkt en ik ga er nu weer tegen aan'. De patiënt is geen slachtoffer en moet zelf verantwoordelijkheid nemen voor zijn daden, echter de focus hoeft niet op deze daden te liggen.

5.3 Sterkten en zwaktes

In het onderzoek komen verschillende sterke, maar ook minder sterke punten naar voren. Een sterk punt is dat het onderzoek is gedaan vanuit verschillende invalshoeken. Er is gekeken vanuit potentiële werkgevers, vanuit (ex-)patiënten en vanuit professionals. Dit zorgt voor een zo breed mogelijk perspectief voor het beantwoorden van de hoofdvraag vanuit de behandelinstelling. Ook geeft het de mogelijkheid de belemmerende en stimulerende factoren van de doelgroepen naast elkaar te leggen en zo de afstemming hierin te kunnen verbeteren. Door het onderzoek te beperken tot één behandelinstelling is de mogelijkheid gecreëerd meer de diepte in te gaan, in plaats van een groter gebied meer oppervlakkig te bekijken.

Terugkijkend op het onderzoek kunnen ook zwaktes worden benoemd. De beperking tot één behandelinstelling heeft ook als gevolg dat het onderzoek een relatief klein bereik heeft. Het is slechts representatief voor een kleine doelgroep, wel zouden delen uit het onderzoek valide kunnen zijn voor andere doelgroepen.

De dataverzamelingsmethode enquête heeft een aantal zwakten in dit onderzoek. Na het verkrijgen van de antwoorden komt naar voren dat enquêtevragen soms dubbelzinnig beantwoord kunnen worden. Deze vragen zouden gespecificeerd moeten worden. Verder blijkt een enquête niet op alle vlakken diepgaand genoeg te zijn, dit komt door de beperking van het niet door kunnen vragen. Mogelijk is een andere dataverzamelingsmethode, zoals het afnemen van een interview, een betere manier van data verzamelen. Echter blijkt uit de opgedane ervaring dat het verkrijgen van respondenten hiervoor erg moeilijk is. Respondenten die geen ervaring of verbinding hebben met het onderwerp hebben een afhoudende houding en waren veelal niet bereid vragen hierover te beantwoorden, ook niet anoniem. Vooroordelen en meningen over zedendelinquenten lijken hierbij een rol te spelen. Hier rijst de vraag of het probleem niet ligt bij de professionals of de patiënten, maar in de maatschappij. Een zwakte is het feit dat één van de onderzoekers (Jaro) werkzaam is binnen de behandelinstelling. Een mogelijke bias zou bij het afnemen van de interviews en het verwerken van de resultaten voor een vertekend of bevooroordeeld beeld kunnen zorgen.

5.4 Aanbevelingen

In paragraaf 5.4 worden aanbevelingen gedaan aan de opdrachtgever, er wordt weergegeven hoe de behandeling voor zedendelinquenten verbeterd kan worden in

het licht van het onderzoek dat heeft plaatsgevonden. Ook wordt er een aanbeveling gedaan voor eventueel vervolgonderzoek, gezien het gedane onderzoek hebben de onderzoekers aanbevelingen voor de richting waarin dit zou kunnen plaatsvinden.

1. Een duidelijke visie op 'na de behandeling'.

Het is aan te bevelen dat de behandelinstelling een duidelijke visie ontwikkelt op 'na de behandeling' en hiermee verder kijkt dan alleen behandeling op zich. Het zou goed zijn in een breder perspectief te kijken en samenwerkingsverbanden aan te gaan met potentiële werkgevers, Reclassering en collega organisaties. Deze samenwerkingsverbanden zou de re-integratie van patiënten vergemakkelijken, omdat het onderwerp meer bekendheid krijgt en de lijnen voor begeleiding en voorlichting korter zijn.

2. Voorlichting en begeleiding van potentiële werkgevers.

Gezien de uitkomsten van het onderzoek is het van belang dat de nadruk van deze visie komt te liggen op voorlichting en begeleiding van potentiële werkgevers. Meer samenwerking en tussenkomst vanuit de behandelinstelling. Hiervoor kan een contactpersoon vanuit de behandelinstelling worden aangesteld, deze kan zowel voor de patiënt als de werkgever een rol spelen.

3. Patiënten bewust maken van het taboe en focus leggen op persoonlijke ontwikkeling en de toekomst.

Het is aan te raden dat de behandelinstelling patiënten meer bewust maakt van het taboe en de vooroordelen die heersen in de maatschappij en zo de focus legt op persoonlijke ontwikkeling en de toekomst in plaats van op het delict en verleden. Op deze manier kunnen ex-zedendelinquenten hier beter op in spelen bij hun terugkeer in de maatschappij. Voor zedendelinquenten is het op hun beurt van belang open te zijn over hun achtergrond. Hoewel deze openheid soms kan leiden tot het niet verkrijgen van een baan, komt uit het onderzoek naar voren dat de waarheid achterhouden enkel meer weerstand oproept.

4. Openheid en acceptatie creëren in de maatschappij.

Het zou goed zijn meer openheid en acceptatie te creëren in de maatschappij. Dit zou kunnen door meer bekend maken van de behandeling en van het probleem, in deze lijkt namelijk te gelden 'onbekend maakt onbemind'. De behandelinstelling kan nog zo veel en goed behandelen, als de maatschappij niet open staat voor het

geven van een 2^e kans aan zedendelinquenten lijkt het systeem zinloos. Samenwerkingsverbanden met Reclassering, collega organisaties en gemeenten zijn ook hier aan te raden.

5. Vervolg onderzoek.

Vervolg onderzoek zou zich meer kunnen richten op potentiële werkgevers, het valt of staat immers bij hen of een ex-zedendelinquent weer aan het werk komt. Het zou zich meer kunnen richten op voorlichting en begeleiding aan deze groep. Daarnaast zou onderzoek de kant op kunnen gaan van het meer bekend maken en normaliseren van het probleem, de grote maatschappelijke tegenstand en het stigma dat heerst op het onderwerp. De slotoverweging van dit onderzoek is; “Wat heeft de maatschappij nodig om zedendelinquenten te accepteren?”.

Literatuurlijst

- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., Velden, T. van der & Goede, M. de (2013). *Basisboek Kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Beijes, J., Luijmes, J., Veldhuis, M. & Swart, L. de (2015). *De weg naar herstel*. Enschede: Saxion AMM.
- Bergsma, A. & Petersen, van, K. (1996). *DSM-IV Patiëntenzorg. Diagnostiek en classificatie van psychische stoornissen voor de geneeskunde*. Krips Repro, Meppel.
- Ebskamp, J. (2012). *Basisboek. Beroepsethiek voor social work*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.
- Graffam, J., Shinkfield, A., Lavelle, B., & McPherson, W. (2004). *Variables affecting successful reintegration as perceived by offenders and professionals*. Journal of Offender Rehabilitation. Z.pl.: The Haworth press, inc.
- Hanson, R.K. & Morton-Bourgon, K. E. (2005). *The characteristics of persistent sexual offenders: A meta-analysis of recidivism studies*. Journal of Consulting and Clinical Psychology. Z.pl.
- Heerink, M., Pinkster, S. & Bratti-van der Werf, M. (2009). *Onderzoek in zorg en welzijn. Een praktische inleiding*. Amsterdam: Pearson Education Benelux bv.
- Horn, J. van, Mulder, J. & Scholing, A. (2006). *Recidive bij subgroepen van zedendelinquenten in de ambulante forensische psychiatrie*. Universiteit van Amsterdam: Tijdschrift voor seksuologie.
- Korevaar, L. & Droës, J. (2011). *Handboek rehabilitatie voor zorg en welzijn*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Migchelbrink, F. (2012). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Amsterdam: SWP.

Petrunik, M., & Deutschmann, L. (2008). *The exclusion-inclusion spectrum in state and community response to sex offenders in Anglo-American and European jurisdictions*. International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology. Z.pl.

Ruiter, de C. & Hildebrand, M. (1999). *Behandelingsstrategieën bij forensisch psychiatrische patiënten*. Houten/Diegem: Bohn Stafleu van Loghum.

Vandereyken, W., Hoogduin, C.A.L. & Emmelkamp, P.M.G. (2008). *Handboek psychopathologie. Deel 1 Basisbegrippen*. Bohn Stafleu van Loghum, Houten.

Verhoeven, N. (2011). Wat is onderzoek? *Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Verschuur, J. (2014). *Een kwestie van goede zeden. Zorgprogramma Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag*. Eibergen: Maarse drukwerk.

Zamble, E. & Quinsey, V.L. (1997). The criminal recidivism process. New York: Cambridge University Press.

Internetbronnen:

ANW (2015). *Algemeen Nederlands Woordenboek*. Informatie verkregen van <http://anw.inl.nl/article/zedendelinquent> op dinsdag 22 september 2015.

Editie NL (2015). *Uit de bak, niet aan de bak*. Informatie verkregen van <http://www.rtlnieuws.nl/editienl/uit-de-bak-niet-aan-de-bak> op woensdag 9 september 2015.

Expertisecentrum Forensische Psychiatrie (EFP) (2014). *Landelijk zorgprogramma voor daders van seksuele delicten in de forensische psychiatrie. Versie 3.0*. Informatie verkregen van http://www.efp.nl/web/images/uploads/ZP_SGG_versie_3.0.pdf op woensdag 9 september 2015.

Moed training (2015). *Gat in je cv? Dit doe je ermee!* Informatie verkregen van <http://moed.training/blog/een-gat-in-je-cv-dit-doe-je-ermee/> op 19 januari 2016.

Graaf, P. de (2015). *Volkskrant Benno L. Verhuist naar Duitsland*. Informatie verkregen van <http://www.volkskrant.nl/binnenland/benno-l-gaat-naar-duitsland-verhuizen~a4098396/> op woensdag 9 september 2015.

Horst, R. P. van der, Schönberger, H. J. M., & Kogel, C. H. de (2012). *Toezicht op zedendelinquenten*. Verkregen van <http://www.wodc.nl/> op woensdag 9 september 2015.

Justis, (2015). *Verklaring Omtrent het Gedrag. Waarvoor heeft u een VOG nodig?* Verkregen van <http://www.justis.nl/producten/vog/waarvoor-heeft-u-een-vog-nodig/> op donderdag 31 december 2015.

Justis, (z.j.). *Verklaring Omtrent het Gedrag. Wat is een VOG*. Verkregen van <http://www.justis.nl/producten/vog/> op donderdag 31 december 2015.

Omroep West (2015). *De Benno Tapes*. Verkregen van <http://www.omroepwest.nl/nieuws/2941371/TERUGKIJKEN-De-Benno-Tapes> op maandag 28 september.

Roethof, M. & Bosman, A. (2012). *Uit de bak, aan de bak*. Informatie verkregen van http://www.npo.nl/uit-de-bak-aan-de-bak/29-04-2012/NPS_1201931 op woensdag 9 september 2015.

Tubbing, L. (z.j.). *De afstudeerconsultant. Theorie ontwikkelen met coderen*. Verkregen van <http://deafstudeerconsultant.nl/hoe-interviews-te-coderen/> op dinsdag 5 januari 2016

Bijlage 1 Beoordelingsformulier uitkomsten presentatie (door opdrachtgever)

Beoordelingsformulier T.AMM.31309 Presentatie uitkomsten onderzoek (2015-2016)

Naam student	Jaco Beges & Milou Verduis				
Studentnummer	329010 327153				
Datum	2-2-2016				
Beoordelaar	Opdrachtgever & drs. P. Biezenhage				
Beoordelingsvoorwaarden	Feedback				
- De voorbereiding van de presentatie is besproken en gezien door de intervisiebegeleider (bewijs is per mail of op schrift aan te tonen door de student).					
Criteria	0	3	6	9	
1. Student weet door zijn presentatievaardigheden een professionele presentatie neer te zetten waar de inhoud van het onderzoek inzichtelijk wordt gemaakt.	Student laat geen presentatievaardigheden zien waardoor de inhoud van het onderzoek niet inzichtelijk is gemaakt	Student laat geen presentatievaardigheden zien waardoor de inhoud van het onderzoek niet inzichtelijk is gemaakt	Student laat presentatievaardigheden zien waardoor de inhoud van het onderzoek inzichtelijk is gemaakt. De presentatie bevat een begin, midden en eindstuk.	Daarnaast zijn de presentatievaardigheden adequaat ingezet en toegespitst op de toehoorder	Di st pi le tc di gt di
2. Bijdragen aan verspreiding van kennis (presenteren, publiceren) eigen maken	Student beheerst kennis rondom de thematiek van het onderzoek niet.	Student beheerst kennis rondom thematiek van het onderzoek, maar kritische, objectieve blik en helicopterview ontbreekt.	Student geeft er blijk van dat deze zich de kennis rondom de thematiek heeft eigen gemaakt.	Student geeft daarnaast een kritische blik op de kennis rondom het onderzoeksthema en de verspreiding daarvan.	St hi hi hi tc gt
3. Beroepsmatige trends analyseren en er op inspelen. Recente nationale en internationale ontwikkelingen vertalen naar consequenties voor het eigen handelen en voor de beroepsgroep.	Student maakt geen vertaalslag van de gevonden ontwikkelingen naar het onderzoek	Student bespreekt ontwikkelingen maar maakt onvoldoende vertaling naar het onderzoek	Student bespreekt ontwikkelingen en weet deze te vertalen als aanleiding voor het onderzoek	Student vertaalt daarnaast de ontwikkelingen in relatie tot beroepsmatig handelen	St bi di in m bi re oi
4. Op professionele wijze onderzoeksrapportages verwoorden	Student bespreekt methode van onderzoek niet	Student licht methode van onderzoek onvoldoende toe en/of beargumenteert onvoldoende.	Student bespreekt methode van onderzoek.	Student beargumenteert daarnaast de keuzes die gemaakt zijn binnen het onderzoek ten aanzien van de methodologie.	De on zie no mi wi

indisch naagt om vrede en aduor
natig opstellen

- Er dient aan de voorwaardelijke vormcriteria voldaan te zijn. *Indien dit niet het geval is wordt de toets in Bison beoordeeld.*
- Om een voldoende (= 6) te krijgen, moeten **minimaal 34 punten** worden behaald.
- Het cijfer wordt bepaald door de afzonderlijke punten op elk criterium op te tellen en het puntentotaal af te lezen in de or

Cijfer	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Max. 60 Punten	0-9	10-15	16-21	22-27	28-33	34-40	41-46	47-52	53-57

Bijlage 2 Beoordelingsformulier bachelorrapport

Beoordelingsformulier T.AMM.37555 Bachelorrapport (2014-2015)

Naam student	Jaro Beijes, Milou Veldhuis			
Studentnummer	329810, 327153			
Datum	08-02-2016			
1 ^e Beoordelaar	Tugba Arik			
2 ^{de} Beoordelaar	Phil Birkenhaeger			
Beoordelingsvoorwaarden	Feedback			
Aangeleverd zijn: Modelovereenkomst onderzoeksopdracht (bijlage 1 handboek) Evaluatieformulier opdrachtgever (bijlage 2 handboek)	Ja			
Ruwe data en instrument zijn gezien door de tweede beoordelaar tijdens het onderzoeksproces.	Ja			
Format (omslag, titelpagina, voorwoord, samenvatting, inhoudsopgave, inleiding (met aanleiding, doelstelling, vraagstelling, leeswijzer), beschrijving onderzoeksmethode, resultaten, conclusies, aanbevelingen, discussie) is zakelijk, helder en volgens "Handleiding professioneel schrijven".	Ja			
Er is gebruik gemaakt van juiste, relevante, actuele, buitenlandse, valide en betrouwbare bronnen en vermelding is correct volgens "Handleiding professioneel schrijven".	Ja			
Het rapport is geschreven in de vorm van een lopend verhaal met een logische opbouw, welke met behulp van inleidingen en overgangszinnen wordt verhelderd.	Ja			
Het rapport is geschreven in een correcte zakelijke schrijfstijl, de spelling is correct, grammatica is correct, formuleringen zijn correct (geen beschuldigingen, persoonlijke ontboezemingen, waardeoordelen, etc.)	Ja			
Alle bijlagen zijn relevant, spaarzaam, maar wel voldoende aanwezig ten behoeve van de reproduceerbaarheid van het onderzoek.	Ja			
Criteria	0	3	6	8

Het onderzoek is maatschappelijk relevant. Het onderzoek is bruikbaar en/ of vernieuwend voor de beroepspraktijk.	De maatschappelijke relevantie, bruikbaarheid en meerwaarde voor de praktijk worden niet beschreven of zijn niet aanwezig.	Het onderzoek heeft summiere maatschappelijke relevantie en meerwaarde voor de beroepspraktijk. Het onderzoek is weinig bruikbaar.	Het onderzoek draagt bij aan optimalisering van de methodiek en/of methode van de opdrachtgevende instelling.	Tevens draagt het onderzoek bij aan gelijksoortige ins op grond van maatschappelijk ontwikkelingen. Het theorieën kritisch elkaar vergeleken geïntegreerd met onderzoeksresultaten. Het wordt duidelijk welke jullie onderzoek en maatschappelijk relevant is. Goed uitgewerkt.
---	---	--	--	---

Criteria	0	3	6	8
2. Het onderzoek heeft <i>diepgang</i> , er wordt relevante theorie gebruikt inclusief (buitenlandse) vaktijdschriftartikelen, waarbij een afweging wordt gemaakt over de bruikbaarheid ervan voor het onderzoek.	Er is geen diepgang te onderscheiden en gebruik gemaakt van literatuur.	Er is gebruik gemaakt van (weinig) verschillende bronnen waarbij de meerwaarde niet relevant en logisch is.	Er wordt theorie gebruikt, waarbij de meerwaarde hoofdzakelijk relevant en logisch is. Richtlijn: 15 bronnen, incl. 4 artikelen. Ook is er een beschrijving van een of meerdere relevante internationale methodieken, of internationale ontwikkelingen. Werd in voldoende mate uitgewerkt, het is echter onduidelijk in hoeverre jullie kritisch omgaan met de literatuur waarvan jullie gebruik maken en een internationaal perspectief op het onderwerp komt ook amper naar voren.	Daarnaast is de g theorie in de mee paragrafen geïnte het rapport en in woorden weergeg Richtlijn: 16-20 k incl. 4 artikelen. Ook is er een ver beschreven tusse meerdere relevan nationale en inter methodieken of r en internationale ontwikkelingen.
3. De onderzoeksvraag is helder, komt voort uit de doelstelling; is haalbaar, afgebakend en precies. De gebruikte onderzoeksmethode is transparant en verantwoord.	De doelstelling, onderzoeksvraag en/of deelvragen de gebruikte onderzoeksmethode worden niet weergegeven.	De onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen zijn niet helder en komen niet logisch uit elkaar voort.	De onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen zijn voldoende helder en sluiten op elkaar aan. Interview/enquêtevragen zijn geformuleerd op basis van geoperationaliseerde theorie.	Daarnaast zijn de duidelijk geformu komen logisch ui voort en zijn voo interpretatie vatb Helder en goed b

4.De resultaten zijn reproduceerbaar en transparant. Het analysekader is duidelijk (bijvoorbeeld SPSS, Kwalitan), dataverwerking en weergave van resultaten is correct.	Het analysekader en/of de dataverwerking worden niet weergegeven.	De data zijn niet systematisch, verifieerbaar en op basis van een geaccepteerde methode verzameld en verwerkt.	De data zijn plausibel. De weergave van de resultaten is correct, maar de resultaten hadden duidelijker weergegeven kunnen worden.	De data zijn op basis van een geaccepteerde methode verzameld en verwerkt. De data zijn consistent, betrouwbaar en valide. Helder en goed beschreven.
5.De conclusies en aanbevelingen geven antwoord op de vraagstelling en worden gekoppeld aan theorie.	De conclusie en aanbevelingen zijn niet beschreven.	Er wordt onvoldoende specifiek antwoord gegeven op de vraagstelling of het antwoord op de vraagstelling is niet logisch beredeneerd.	Er wordt antwoord gegeven op de vraagstelling en er is sprake van een minimale koppeling tussen resultaten en theorie.	Er wordt antwoord gegeven op de vraagstelling en er is sprake van een koppeling tussen resultaten en theorie. De inzichten zijn echt, voorspelbaar en relevant (geheel) vernieuwend. Goed. Alleen ontbreken een beetje de details die jullie discussie en aanbevelingen bij elkaar brengen. Jullie de aanbevelingen onder kunnen verduidelijken en aanbevelingen voor de praktijk en aanbevelingen voor verder onderzoek.

Criteria	0	3	6	8
6.De sterktes en zwaktes van het onderzoek zijn beschreven. Er is een discussie aanwezig. De discussie omvat het eigen professioneel standpunt over het onderzoeksonderwerp onderbouwd met argumenten. De discussie wordt gevoerd vanuit diverse perspectieven (denk aan diverse personen en/of micro-, meso- en/of macroniveau).	De sterktes en/of zwaktes van het onderzoek en/of de discussie zijn niet beschreven.	De sterktes en zwaktes van het onderzoek bevatten informatie die niet kloppend is. De discussie bevat informatie die niet kloppend is en/of is niet onderbouwd met argumenten.	Diverse sterktes en zwaktes van het onderzoek zijn beschreven. De discussie is aanwezig, bevat kloppende informatie welke onderbouwd is met argumenten, maar is weinig kritisch en vernieuwend en wordt belicht vanuit slechts één perspectief. Ook hier ontbreekt meer diepgang, bijv. worden in de discussie niet de verschillende niveaus (micro, meso, macro) onderscheiden.	Daarnaast zijn de sterktes en zwaktes van het onderzoek en de implicaties voor het onderzoek aangegeven. Daarnaast is de discussie vanuit diverse perspectieven behandeld en wordt het eigen professionele standpunt onderbouwd met argumenten. Niet bronnen worden genoemd om de discussie te onderbouwen.
Totaal aantal behaalde punten (max. 6 x 10 = 60)=	44			
Cijfer	7			
Feedback op totaalproduct				

Cesuur bepalen eindcijfer:

- Er dient aan de voorwaardelijke vormcriteria voldaan te zijn. *Indien dit niet het geval is wordt de toets in Bison beoordeeld als niet voldoende.*
- Om een voldoende (= 6) te krijgen, moeten **minimaal 34 punten** worden behaald.
- Het cijfer wordt bepaald door de afzonderlijke punten op elk criterium op te tellen en het puntentotaal af te lezen in de tabel hieronder.

Cijfer	1	2	3	4	5	6	7	8
--------	---	---	---	---	---	---	---	---

Max. 60 Punten	0-9	10-15	16-21	22-27	28-33	34-40	41-46	47-52
---------------------------	-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Bijlage 2 Labelschema's

Potentiële werkgevers

Hoofdlabel	Sublabel	Fragmenttekst
Belemmerende factoren	Veiligheid	"Wij werken al veel met mensen die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Een deel zou geen vrede/begrip op kunnen brengen voor de situatie waar deze persoon zich in begeeft."
		"Het risico dat ze ontdekken om welke reden hij/zij werkzaam is bij ons, is aanwezig. Hierdoor ontwricht zijn en dat is een economisch risico dat niet te compenseren valt. En welke ik als niet zal nemen."
		"Bescherming van eigen medewerkers."
		"Bij ons in het bedrijf werken veel jongeren: Jonge moeders, school stage's etc"
		"onze medewerkers komen bij klanten aan huis."
	Eerlijkheid	"Als hij zelf in het sollicitatie gesprek geen toelichting geeft op hetgeen er voorgevallen is (Wel belangrijk dat iemand eerlijk verteld wat voor een soort zedendelict."
		"Vindt het belangrijk om eerlijk te zijn naar collega's en medewerkers en als je het eerlijk vertelt is er veel onrust binnen het bedrijf. Vertel je het niet loop je het risico dat men er achter komt en dat voelt ook niet goed."
	2 ^e kans	"In de praktijk zou ik niet snel een zedendelinquent aan nemen."
Stimulerende factoren	Begeleiding	"Dat er een goed begeleidingstraject is."
		"Dat de begeleider altijd bereikbaar is tijdens werkuren van de cliënt en er duidelijke afspraken mogelijk is."
		"Wellicht heeft deze doelgroep ook een 2de kans verdient, maar dan wellicht in een omgeving met begeleiding etc"
	Geen	"Voor ons bedrijf niet, omdat wij stellig geen ex-zedendelinquenten in dienst nemen"
		"Die zijn er niet. Het past echt niet in de huidige bedrijfsvoering."
		"???"

(Ex-)patiënten

Hoofdlabel	Sublabel	Fragmenttekst
Start	Behandeling	“nou ik denk dan is het antwoord kort. Wanneer mag ik dan eigenlijk zo ke behandeling. Want ik ben er eigenlijk wel weer klaar voor. Maar een en and mijn vervolgtraject bij UWV” +
		“als je de behandeling, als je weer vrij of een dag vrij krijgt van de behandi verder in de therapie bent.” +
		“dat ligt eraan hoe dat is opgesteld door de rechtbank. Afhankelijk van de dat als je verplicht kader hebt dat je dan ook verplicht behandeling moet v +
		“nee, voor mijzelf kan ik zeggen dat ik blij ben dat ik, ondanks dat ik veel en dat ik met mijzelf natuurlijk in de war zat. Moet ik zeggen dat ik blij be heb en anders aankijk tegen bepaalde zaken.” +
		“ik denk als je delictvrij bent of in ieder geval delictvrij kan handelen. Daar mee te zeggen dat je je eigen valkuilen kent, van he ik kan mijn eigen prev mij onderweg iets gebeurd of bij mijn werkgever wat gebeurt of ik ben uit zeggen waar ik gevoelig voor ben of mij anders ga gedragen dat je dat her mee weet om te gaan.” +
		“ja, dat vind ik wel. Dat je inzicht krijgt in jezelf, dat je weet hoe je tijdens gehandeld en dat je nu je valkuilen kunt herkennen en je tot andere gedac een delict te voorkomen of delict vrij te blijven.” +
		“Ja, ik denk dat het wel handig is, dat je je eigen preventieplan, dat je wel i risico's, dat je weet wat je valkuilen zijn, dat je kunt handelen ja dat denk denk ik.”

		+
		“als mijn dagbehandeling ten einde loopt.”
		+
		“nee, maar op dit moment is de behandeling vier dagen per week en is het om daarnaast nog iets te doen als werk, vind ik.”
		-
		“ ja, want ik denk dat je daardoor wel steviger in de schoenen staat en kun nog een ander delict gaat plegen of nog een nieuw delict gaat plegen. dus een voorwaarde is om die manier preventief zo sterk in de schoenen te sta delicten meer pleegt en voor een werkgever is dat ook wel belangrijk. zodat iemand in dienst kan nemen, waarvan je kan weten dat die voor de komen Ziekte en dat soort dingen buiten gesloten.”
	Straf	+
		“ik denk gelijktijdig al wel, met je behandeling. Ja.”
		+
		“nee. Ik vind dat je straf, behandeling vind ik veel belangrijker dan straf”
		“ ja, ik denk het wel. Omdat je werk toch wel meestal werk aanneemt voor gericht en als je nog een straf uit moet zitten, zal dat meestal na een jaar, gaan krijgen en dan zou je weer een onderbreking van je werk geschieden vragen die daarbij horen. Dus ik denk dat het slimmer is om eerst je straf in regulier dienstverband te treden.”
Begeleiding	Informatie	-
		“Nee, nee ik zou niet weten waarom.”
		-
		“nou niet zozeer over de behandeling maar wel situaties, situatie schetsen te zeggen je bent meer als het delict alleen.”
		+
		“meer begrip te kweken van iedereen”
		+
		“Misschien bij de therapie tegen het einde toch meer stilstaan bij die weg 1 dat binnen jouw bedrijf iemand is die daar in gespecialiseerd is en die mis uurtjes op het laatst tijd gunnen om te vertellen en die wat meer betrekke

		dat ook achteraf doen via het UWV, sollicitatietraining en dat soort dingen niet zo gek.” +
		“maar ik denk dat als je je wilt voorbereiden op een bepaald vervolg dat het zelfvertrouwen kan geven.” +
		“zoals wegwijst bij het UWV. En als je daar wat vragen over kunt stellen aan jou antwoord daarop kan geven zou dat fijn zijn. Het geeft je dan misschien zelfvertrouwen.” +
		“kijk dan hoe je niet alleen een sollicitatiebrief te schrijven of een CV op te wel dat wordt er van mij verwacht. Dan kun je altijd nog zeggen kijk ik het goed zo. In plaats van dat je achteraf gaat doen” +
		“net zo als ik net zei van expert op het laatste van je therapie invoeren en dat gebeurt trouwens dat doet Justitie dan wel, dat moet ik zeggen dat is dan onbegrijpelijk. Ik heb natuurlijk na mijn straf was er een stukje van een maand, dat ik juist kreeg het. Dat mij werd verteld nou van zo moet je solliciteren, zo moet je verzekeren en weet je dat soort dingen worden je wel verteld. Ik heb dat nu
		“het kan in sommige gevallen wel handig zijn. Het kan handig zijn als de boef van de kat en de muis, ze weten van wat ik heb gedaan en het is wat meer iemand tussen zit en mocht er een keer een conflict zijn hoe of wat, dat je zijn ze op de hoogte kan wel helpend zijn, ja”
		“dat zou denk ik handig kunnen zijn... Bij zo'n werkgever zou veel meer dan goh als ie het hier maar niet flikt en hoe ziet dat delict eruit en wat heeft ik moet ik rekening mee houden”
		“En het zou prettig zijn als de werkgever daarvan af weet dus dan kan ie wat werkzaamheden rekening houden van goh dat is die meneer heeft die aan ie gevoelig voor dus dan kan ie toch proberen om jou daarin te begeleiden dat dat delict niet meer gebeurt.”
		“Maar ik denk dat een werkgever ook wel een soort van begeleiding zou moeten gaan ik met zo'n zedendelinquent om en moet ik die juist heel veel extra aar

		die als haantje de voorste behandelen hier op de zaak of moet ik die met 1 aanpakken of ik denk wel dat het handig is dat die baas ervan af weet.”
		“Maar voor de baas kan natuurlijk ook shockerend zijn om iets te horen en wel denkt van dat is een prima vent maar hoe ga ik dat handelen in mijn o er mee om. Qua vent kan die wel een prachtige CV hebben en weet ik wel uitzien en een vlotte babbel hebben, maar hij heeft natuurlijk wel een deli je natuurlijk in je bedrijf voorkomen.”
		“Ik denk wel dat ze moeten weten van stel jij komt, wat ik mij bijna niet ka stel jij komt op een bepaalde afdeling te werken waar risico's in zouden ku zo'n afdelingshoofd het wel moeten weten van goh meneer is zedendeling die functie bieden, maar weet even zo en zo zit het verhaal in elkaar en ho en merk je wat, zie je wat, blijf in gesprek met elkaar daarover. Dan denk i al dan is de stap van de basis al genomen van goed oke, we weten van je z kennen de risico's, de valkuilen maar we willen toch met jou in zee. Dan vi dan dichtbij jou werkt of jouw collega's om jou heen, dan denk ik wel dat Want dan wordt het verhaal weer anders”
		“Ja. Ik denk dat een werkgever er bij gebaat is om bijvoorbeeld het prevent omdat hij als werkgever daar ook een vroegsignalering in kan als vroegsig betekenen. Dus ja, ik vind van wel.”
		“voorlichting. Wat wordt hier gedaan? Voorlichting van wat de behandeling En kennis van het preventieplan en hoe een preventieplan werkt, dus wete preventieplan werkt.”
		“ik denk dat werkgever in eigen belang hier informatie over moeten zien te
		“nou het zou niet verkeerd zijn wanneer werkgevers, in de breedste zin va meer verdiepen in de situatie van een patiënt, ex - patiënt.”
		“...ja...zij (Reclassering JB) zegt dat wel vaker zo van ik kan daar ook misse voor jou. zeker niet onbelangrijk...ja ik denk ja..ja!”
	Contactpersoon	“maar als je het over persoonlijke begeleiding hebt en of een koppeling mi zeker essentieel. Anders heeft mijn behandeling ook geen zin. Ja, het is we happy voel, maar en dan geen baan kunnen vinden en dan...handje ophou
		“in dit geval, ik val dus onder Reclassering, die kan het ook ondersteunen even een soort contactmoment is om een bepaalde periode”

		"ik zit ook even aan jullie, jullie hebben dat FACT gebeuren he, dat zou oo nog kunnen helpen." "Mensen die onder de RIBW ofzo vallen, dat er altijd wel even een soort var dat de lijntjes wat korter zijn" "ja, dat mocht er een keer wat spelen dat de lijntjes kort zijn, sneller aan d worden van hoe en wat. Dat kan verstandig zijn" "Ik had vorige week woensdag bezoek van mijn toezichthoudster en ze m ze was ook even bij de Kringloop geweest en daar wist ik dus niets van en even gesproken en ik begon al te glunderen volgens haar van het zit wel g volgens haar. Maar je ze zei eerst van nee, maar geintje en ik denk he wat vorige week nog heb gehoord van dus ja dat kan ook wel even eh ja voor j zijn ja. Dus het kan helpzaam zijn" "ja dat kan verschillende mogelijkheden zijn. in mijn geval heb ik een goec de Gemeente, waar ik weg kom" "Ja ik vind het een beetje lastig. Dat zou de cliënt patiënt wel kunnen helpe iemand bij is. Misschien bij het gesprek en in welke vorm weet ik niet prec "heeft natuurlijk ook met de zwaarte van je delict te maken. En tis ook me je werken" "ik denk sowieso dat die baas dat die wel weet dat je een zedendelict hebt de begeleiding zou voor de cliënt wel fijn zijn dat een vertrouwd iemand n je zit daar wel een op een en dat kan best beangstigend zijn." "Dus het kan handig zijn dat een Arbo-arts of een reclasseringsambtenaar nog even blijft volgen hoe gaat het op het werk, loopt alles naar tevredenh even op mijzelf betrokken ik kom twee keer in de week te laat dat die dan ie normaal nooit, gaat het wel goed." "juist, dat is het prettigste. Dat je niet een nummertje bent maar echt dat j cliënt die praat en net wat ik zeg, vanuit de instelling ook inderdaad van g gaat met de cliënt op de werkvloer en merkt u nog wel eens dingen of loo of heeft u vragen of vindt u bepaald gedrag dat je denkt van dat vertrouw dingen of dat een beetje. Dat je lekker met elkaar in gesprek blijft en dat k de werksfeer, maar ook het contact en een grote kans op een vaste baan d "stel je lukt het niet dan zou het wel heel prettig als je begeleider zou kun
--	--	---

		joh, de baan lijkt mij top, de werkgever die lijkt mij ook wel wat, maar daa ertegen aan hoe ga ik dat vertellen, kun je mij, ja dat klinkt een beetje van kleuterschoolachtig van wil je met mij meegaan, maar eh hij kan daarbij he bijvoorbeeld die begeleider zeggen van goh cliënt is voor een sollicitatieg van beide kanten voelt het goed blijkbaar, heb ik begrepen maar er zijn ne besproken zijn. Dan kan natuurlijk zo'n begeleider daar ook een voortouw samen daarnaar toe kunnen gaan, maar als je denkt nou het wordt mij te l emotioneel of ik loop vast, dat je dan terug kan vallen op de begeleider"
		"Alleen als Reclassering erachter zit om mensen aan het werk te krijgen. So Reclasseringstraject tenslotte op, maar voor mensen die een langdurig Rec hebben en die houden Reclassering wel op de hoogte van de sollicitaties d eventueel vanuit Reclassering een aanbod kunnen komen om voor die info verkrijgen van de behandelinstelling waar ik heb gezeten. Als er Reclasseri dan zou de Reclassering daar een rol in moeten spelen. Omdat aan te bied
		"En dan zou het wel fijn zijn dat iemand met je meekijkt van joh nou ik hel gedachten of misschien ook wel als je die iemand kent hoor, misschien is te bespreken, van joh dit lijkt mij een leuke job, hoe kijk daar tegenaan als contactpersoon. Dus wat vind jij? Is dat wat voor mij? Zitten er valkuilen vo voor bespreekt. Misschien is dat ook niet verkeerd hoor, dat je even deelt. van joh dat zou ik helemaal niet doen en dat jij dan weer met hem in discu van wel want blablabla en hij vindt van niet want blabla. Dat je dan toch de twijfel dan ook raad kan vragen en als de ander vindt van niet, dan dat je c discussiëren, dat dat inzicht geeft. Je hebt wel gelijk zo had ik het niet gez moet ik het maar niet doen of ik moet het juist wel doen of dat je de ander nou he dit en dit is het verhaal, zo kijk ik er tegen aan en dat je dan he ja : bekeken, ja heb je gelijk aan. Dus ik denk ja ik denk wel dat het goed is, o dat je wel daarover in gesprek met elkaar blijft. Dat daardoor de domper v
	Proefperiode	"Dus misschien dat het in het voortraject wel prettig is dat je dan contact l eerste half jaar, de eerste drie maanden." "ja, proefperiode. Dat je met elkaar afsprekt van. Daarna mag je wel aann behandeling heeft afgesloten en een proefperiode is ingegaan van drie tot dat toch wel weet te handelen. Maar ik denk dat in het begin wel goed is v

		iemand bij zit van hoe gaat het, hoe vind je dat het zelf gaat en waarom vi gaan en god wat valt op of kom je er niet uit of daar loop je tegen aan. Da begin nog een beetje aanvult een beetje begeleidt. De baas kan misschien twee keer te laat gekomen, misschien is hij wel een delict aan het begaan, waar hoeft te zijn maar kan.”
	Delictgevaar	“ja, dat er gelijk een aanspreekpunt is voor beide partijen. Ja dat kan wel z momenteel niet zoveel last van of last van nee.” “ik denk dat het handig is om contact, misschien ook wel handig voor de b desbetreffende kliniek waar je in behandeld bent, dat die een soort lijntje l hoofdbehandelaar die alles van jou weet. Van valt mij op dat meneer weet ander gedrag zien, moet ik mij zorgen maken of ik denk dat dat niet verke hardop over na te denken dat in de beginperiode, op een gegeven momen voor je eigen dingen wel prima kan handelen en doen maar”
	Re-integratie	“dan denk ik wel dat begeleiding nodig is ja. Als je er een paar jaar uit ben dingen vergeten zijn of dat je ook een vorm van re-integratie hebt.” “oh dat weet ik niet. Dat komt ook omdat je al een baan hebt denk ik. dat anders dan. dus ja wat zou je daarin kunnen helpen? Begeleiding met ban “nee, ja. Dat ligt eraan hoe je het bekijkt. Omdat ik natuurlijk ook nog in h traject nog inzit, als je daar uit bent geweest, dan denk ik wel dat je een v nodig hebt.”
	Eigen competentie	“...poeh...nee. Nee, ik weet niet hoe ik dat...nee. wat die begeleiding dan z zijn. In principe leer je alles al in je dagbehandeling. Hoe je zelf met dinge
Openheid (delict)achtergrond	Beperkt	“nou niet direct. Wel dat ik met Justitie in aanraking ben geweest.” “Niet iedereen heeft er wat mee te maken. Of mee van doen of...” “om daar rond te gaan bazuinen van ik als zedendelinquent werk daar en c sowieso niet doen, maar kan me voorstellen dat als ik op mijn plekje zit ik van ik werk daar en daar” “ja. dat ligt eraan wat voor functie je daar dan natuurlijk in hebt. Waar ze c verklaring” “Nee daar zit ik een keer in de maand de komende tijd wordt het een keer het is gewoon een half ochtendje en moet ik dan alles vertellen of” “ja, dat werd mij gelijk ook wel medegedeeld van dat het gewoon onder or

		zelf ook wel heel fijn"
		"dat je mijzelf ook een stuk onzekerheid dat er bij mij zit dat mensen er op terwijl ik nu lekker mijzelf kan zijn. En dat is stukken beter, ook voor mijzelf plaats van dat ik maar moet afwachten dat er iets raars uit de hoek kan komen zeggen van he jij hebt toch dat en dat gedaan of dat je daar wordt afgerekend onbekenden of ja of jou onbekend waar je dan pauze mee hebt"
		"ik vind niet dat je tegen iedereen open moet zijn, nee. Ik bedoel als je een honderd werknemers. Ik vind het belangrijk dat de baas je kent en weet, met werkrelaties of iemand die je heel goed, heel dichtbij staat die je kent, die neemt of vrouw en je verhaal deelt, dat is natuurlijk dan aan jezelf, maar ik dat ook weer valkuilen kunnen zijn. Dus ik denk niet dat je veel kenbaarheden "ja, ik vind van wel."
		"hangt helemaal van je werkomgeving af. Ik denk in principe ervan uitgaande instantie goed is om het geheim te houden."
		"ik denk niet gelijk tijdens het eerste gesprek. Ja weet ik ook niet trouwens heb ook een gesprek gehad. Ik denk als je meerdere gesprekken hebt, dat eerste gesprek moet melden. In elk geval wel aangeven dat je in aanraking voor vorm dat hoeft je dan niet gelijk te vertellen,"
		"Is ook weer situaties verschillend. Heb je, werk je voor een groot bedrijf, of niet verwachten dat iedereen ervan af weet. Maar in een familiebedrijfje of dan is dat weer anders denk ik. Dan heb je natuurlijk met minder mensen "ja, dat werd mij gelijk ook wel medegedeeld van dat het gewoon onder andere zelf ook wel heel fijn"
		"stel je voor dat er mensen zijn die via via weten van jouw delict of daar komt er kunnen ook vragen gesteld worden vanuit die kant, naar die baas of waar ie wat uit te leggen of dan komt die bij mij. Goh jongen van dat en dat hoe iemand zijn met kwade opzet in dit gebeuren dat zou ook kunnen. Dus da zit daar niet op te wachten maar ik denk zo'n bedrijf of zo'n instelling ook "dat het naar buiten zou kunnen komen en dat er wrijving tussen collega's "als het bekend zou worden, dan zou mij dat kunnen tegenwerken ja"
	Eerlijkheid	"stel je voor dat er mensen zijn die via via weten van jouw delict of daar komt er kunnen ook vragen gesteld worden vanuit die kant, naar die baas of waar

		ie wat uit te leggen of dan komt die bij mij. Goh jongen van dat en dat hoe iemand zijn met kwade opzet in dit gebeuren dat zou ook kunnen. Dus da zit daar niet op te wachten maar ik denk zo'n bedrijf of zo'n instelling ook
		"ik denk dat het wel helpt met heel veel dingen. Ik denk ook dat het heel n het uiteindelijk op lange termijn het je wel zal helpen."
		"Dan denk ik dat je wel eerlijk bent geweest naar de werkgever toe en dan steeds hard om te horen van nee, we nemen je toch niet aan bij nader inzi wel eerlijk geweest"
		"omdat je dan als er dingen spelen, dan denk ik vooral aan valse beschuldi totaal geen in om een nieuw delict te plegen, maar als er dingen gaan spel in ieder geval kan zeggen, maar daar waren we van op de hoogte. Want als kunnen ze je volgens artikel 42, uit mijn hoofd, op gelijk, op staande stan Terwijl het misschien onterecht is omdat jij met een laster campagne word
	Stempel	"ja het is natuurlijk niet het fijnste onderwerp. Je kan daar natuurlijk heel e worden, lastig gevallen mee worden of weet ik veel wat of daardoor toch e weet ik veel wat, in een lastig pakket gebracht worden. Dus ik denk niet da de werkvloer te weten"
		"dat je mijzelf ook een stuk onzekerheid dat er bij mij zit dat mensen er o terwijl ik nu lekker mijzelf kan zijn. En dat is stukken beter, ook voor mijn plaats van dat ik maar moet afwachten dat er iets raars uit de hoek kan ko zeggen van he jij hebt toch dat en dat gedaan of dat je daar wordt afgerek onbekenden of ja of jou onbekend waar je dan pauze mee hebt"
		"dat blijf ik altijd met mij meedragen. Buiten die stempel om het blijft ook staan."
		"als het bekend zou worden, dan zou mij dat kunnen tegenwerken ja"
	Positie werkvloer	"Ik denk zelf ook dat het aan mijn positie zou liggen. Hoe ik mij voel op de mensen naar mij kijken."
	Aanspreekpunt	"Ik ben gewoon open geweest naar een persoon, mijn aanspreekpunt of de En in de Kringloop ben ik naar beide personen open geweest, maar ik heb doen zeg maar dus die weten ervan"
		"ja, als je het tegen je werkgever vertelt en je verteld hebt bijvoorbeeld teg dan vind ik dat wel voldoende. Ja, dan hoeven je andere collega's dat niet "

		"Ik denk wel dat ze moeten weten van stel jij komt, wat ik mij bijna niet kan stel jij komt op een bepaalde afdeling te werken waar risico's in zouden kunnen zo'n afdelingshoofd het wel moeten weten van goh meneer is zedendeling die functie bieden, maar weet even zo en zo zit het verhaal in elkaar en hoe en merk je wat, zie je wat, blijf in gesprek met elkaar daarover. Dan denk ik al dan is de stap van de basis al genomen van goed oke, we weten van je ze kennen de risico's, de valkuilen maar we willen toch met jou in zee. Dan vind dan dichtbij jou werkt of jouw collega's om jou heen, dan denk ik wel dat ik Want dan wordt het verhaal weer anders"
		"Ik denk het is dan een vertrouwenskwestie he, je zit nooit alleen aan tafel personeelsdienst. Het is altijd twee of meer. Dus dat zijn dan al personen in het bedrijf,"
		"ik denk dat je open moet zijn naar in ieder geval een persoon binnen het"
		"dat zou de werkgever moeten zijn. En hangt van de structuur van het bedrijf vertrouwenspersoon. Niet, je hebt ook nog een personeelsvertrouwenspersoon in ieder geval iemand in het bedrijf of op de locatie, weten van je achtergrond"
		"nee. Ja ze zou naar de vertrouwenspersoon"
		"als het kantoor of de directeur het weet dan of iemand van P&O dan is dat je daar toch wel korte lijntjes in."
	Trots	"dus, waarom zou een zakenrelatie niet mogen weten dat hier iemand wer aanraking is geweest en ik als werkgever ben daar trots op en die mensen goed. Dat zou een mooi verhaal zijn."
		"ik heb zoiets van nee, anders zouden ze je als bedrijf ook niet in dienst nemen schadelijk zou kunnen zijn, nee"
		"Dus ik denk niet dat het voor hun zakenrelaties goed is, ze laten ook zien tweede kans geven op die manier. Ja, kan ook weer positief, ja het ligt er nu het bekijkt. Dus ik ja, anders hadden ze mij ook niet in dienst genomen"
	Relatie op werkvloer	"ja het is natuurlijk niet het fijnste onderwerp. Je kan daar natuurlijk heel e worden, lastig gevallen mee worden of weet ik veel wat of daardoor toch e weet ik veel wat, in een lastig pakket gebracht worden. Dus ik denk niet dat de werkvloer te weten"
		"klinkt logisch. Ik voldoe niet aan de eisen, hij is bang voor de onrust die h

		gaat geven mocht het uitkomen. Hij vindt het een risico gezien zijn werkge
		meningen en de meningen van de werkgevers om mij daar tussen te plaats
		"ik vind van niet. Maar dat is een pure mening, omdat het ook tegen je get
		"ontslag krijgt of weet ik niet. In principe kun je niet ontslagen worden vol
		denk dat ze je het leven heel zuur kunnen maken."
		"ja, ik denk dat is mijn invulling dan, dat je daar op veroordeeld wordt. Da
		goede relatie met je collega's op kunt bouwen."
	Belemmering	"dat je niet meer tussen je collega's ligt, dat je niet meer met je collega's c
		je weer in een traject komt dat je het niet naar je zin hebt, dat je je kwaadl
		boven kan laten komen."
	Niet eerlijk	"ja, nu heb je gelijkwaardigheid en ik denk als je het zou vertellen dat die i
		niet meer is."
	Vooroordeel	"dus dat je buiten het bedrijf geheim houdt...in mijn geval wel ja. Omdat il
		dezelfde plaats komen."
		"dat het naar buiten zou kunnen komen en dat er wrijving tussen collega's
		"dat zou een belemmering kunnen zijn, de openheid, ja. Dat zou het kunn
		"dat je niet eerlijk geweest bent, denk ik. Dat je toch iets aangenomen heb
		spanning oplevert of stress of opwindig weet je of uit balans brengt of w
		wordt of waar je opgewonden van wordt"
		"Juist, dat je niet eerlijk naar jezelf toe bent geweest. Dat je jezelf voor de
		"noh als ik mijn baas ga vertellen dat ik zedendelinquent ben, dan denk ik
		niet mee akkoord gaat. Vooroordeel denk ik."
		"ja dan komt het ook wel binnen het bedrijf terecht. Dat denk ik wel ja. Me
		zedes hebben ze heel veel afstand. Is iets wat ik vroeger zelf ook had."
		"ene kant snap ik het. als je ooit iemand vermoord hebt, dan blijf je een m
		iemand vermoord dat gaat nooit meer weg dat blijft altijd die stempel blijf
		zelf. Ook al weet jij het niet, ik weet het"
		"Want je weet zelf ook wel de algemene opinie is opknuppen die of opsluit
		dat is onbekend maakt onbemind"
		"ik denk dat, ja de vooroordelen gaan je dan in de weg zitten. De voorooro
		tegenwerken. Hoe goed een werkgever het ook bedoelt, maar ik denk dat i
		tegenwerken. En mensen gaan je toch anders aankijken, je hebt een veel l

		om het vertrouwen te winnen.”
		“kom je weer op de vooroordelen. Dat mensen je al veroordelen, zonder dat
	Privacy	“ja richting je sociaal netwerk, ga ervan uit dat die het wel weten. Maar ik (
		baas zijn privacy heeft, dat ie hoeft niet iedereen aan de klok, oh ik heb ne
		die heeft dit gedaan. Nee dat vind ik ongepast, dat wil ik niet horen. Ik zou
		vinden dat ik over de tong zou gaan en het zou mijn kans op weder kering
		het arbeidscircuit of door solliciteren zou mij belemmeren misschien. Dus
		vinden.”
	Afwijzing	“ja dat lijkt mij wel. Buiten het bedrijf, naar zakenrelaties toe zou ik niet di
		geven. En ook niet in een later stadium nee.”
		“Maar ik vind wel dat een werkgever ervan op de hoogte moet zijn, maar d
		stadium, in een tweede stadium van het sollicitatietraject omdat het ander
		wegend kan zijn voor de sollicitatiecommissie en nou ja maatschappelijk g
		een afwijzing kan leiden. Omdat het toch wel een behoorlijk taboe over lig
		“Ja daar zit ik dan niet op te wachten. Daar heb ik al genoeg van ellende va
		ook zelf maak ik dat mee, nog steeds dus nee daar zit ik niet op te wachte
		ook aan natuurlijk hoe je zelf die dag in je vel zit. Een keer kun je het wat
		dan een andere keer. Maar dan ja, nee ik zit daar niet op te wachten om el
		keuring te krijgen nee. Of een afwijzing, dan ga ik mij ook niet gewenst vo
		continu zouden, van goh weet je wel dat je het gevoel krijgt van dat je niet
		kunt lopen nee. Van goh wat zullen ze nu wel niet denken en wat zijn ze d
		weet je wel. Als je een slechte dag hebt dan kun je dat ja, nee.”
	Eerste gesprek	“mijn gevoel zegt mij van wel. Gelijk in het eerste gesprek van ik ben die e
		gezien, er zit een gat in, alleen om die en die redenen ik heb zoveel jaar t
		vanwege persoonlijke omstandigheden en ik ben in aanraking met Justitie
		automatisch op. Dan heb ik dat ook maar gehad. Ik vind als je dan een twe
		krijgt, een vervolggesprek, dan is het verloren tijd. Gelijk vanaf het eerste
		“ben met Justitie in aanraking geweest, misschien komt de vraag dan wel.
		gedaan, dan zou ik kunnen zeggen het heeft inderdaad daarmee te maken
		“ik heb dat gelijk bij de eerste twee, daar heb ik het gelijk gemeld”
		“en dan niet gelijk bij de tweede wel het zedendelict, bij de eerste niet. Ge
		een delict heb gepleegd en na een maand of twee heb ik daarna wel vertel

		ook reuze mee”
		“en dat ik iets zoek om in de maatschappij terug te keren, gewoon vrijwilli kan al heel wat ruis wegnemen”
		“dus voor dat probleem of wat dan ook ja ruis ontstaat, kun je beter dat pr vanaf het begin.”
		“dat is heel lastig. Moeilijke vraag. Het eerste zou verhelderend kunnen we gelijk hoe de man reageert en of je kans op de baan hebt en of die open s
		“Ja, dat denk ik dat ik dat wel zou doen. Wel van ik ben met Justitie in aanr alleen is lastig misschien dat zo'n baas gaat doorvragen van met wat dan, weer zo'n jein vraag. Ja of nee. Misschien is dat ook beter. Ik denk dat je e van goh is die baan nou zo prachtig zoals op papier lijkt en is die organis hoe ziet dat er uit, wat voor beeld heb ik erbij en wat voor collega's, zijn h jongelui, is het een mix.”
	Later in sollicitatie	“dat nog niet direct. Dat ligt er ook aan dat ze daar geïnteresseerd in zijn. niet in geïnteresseerd, die willen verder ook niets weten of andere die kan vragen of die van het vrijwilligerswerk dat het naar voren komt”
		“Ik kan ook zeggen het eerste gebruik ik gewoon even als oriënterend ges zelf tegen van alles aan is die baan wel zo mooi zoals die op papier staat? zie ik herken ik dingen waar ik tegen aanloop en denk van hmmm of kan i want er zit een doelgroep van twaalf jarigen en mijn delict ligt in de twaalf helemaal niet aangaan, terwijl ik het misschien wel heel graag zou willen e hartstikke leuk vind. Maar of dat dan slim is om te doen, dat denk ik niet.”
		“Dus ja ik vind het een lastige vraag of de eerste keer nou gelijk met je bill je zegt de eerste keer van nou ik laat het eerst wel eens op mij in komen e na het eerste gesprek van: goed, ik ben niet open geweest he over mijn de mijzelf, want daar mag je vanuit gaan als je hier klaar bent en je hebt je pr he ik merk gewoon er zitten prikkels in van he ik merk dat die mij uit mijn brengen en misschien een risico kunnen brengen dan kan ik dat werk miss aangaan. Dus dan heb je niet over je delict gesproken, maar je hebt jezelf geroepen en afgecheckt van: wat voel ik, wat herken ik? Voelt het goed, vo
		“Ja, maar heb je zoiets van nou het gesprek is goed en de baan is goed, ik gesprek geen valkuilen of rare dingen dan denk ik dat je in het tweede ges

		moet maken. Want hoe langer je wacht, hoe moeilijker het wordt en hoe meer anderen er mee komen of die iets horen of zien of via via te weten komt en uit die positie te wringen. En met zo'n rotgevoel rond te lopen" "Ik denk dat het toch het beste is eerst een oriënterend gesprek en ik denk dat het gesprek dat je dan inderdaad met je billen bloot moet en of je dan van je zinnen veel maar ik denk dat je dan wel helderder naar elkaar moet zijn. En ik denk dat je inderdaad moet zeggen van joh ik ben met Justitie in aanraking gekomen, open kaart spelen, het is voor een zedendelict geweest. Hoe moeilijk ik het vertellen en ja maar ik wil het wel delen." "het liefst aan het eind. En dan aan het eind nog niet volledig alles vertellen <u>vertellen dat je met Justitie in aanraking bent geweest. Tenslotte ben je dan</u> "Maar ik vind wel dat een werkgever ervan op de hoogte moet zijn, maar dan stadium, in een tweede stadium van het sollicitatietraject omdat het anders wegend kan zijn voor de sollicitatiecommissie en nou ja maatschappelijk geen een afwijzing kan leiden. Omdat het toch wel een behoorlijk taboe over ligt
Mensvisie	Kennis	"Als werkgever zijnde en zakenrelaties dat zijn natuurlijk ook werkgevers, verdiepen in mensen die met Justitie in aanraking zijn geweest. Weet je om te geven." "haha ja, maar dat is wel heel makkelijk gezegd. omdat mijn 3^e kans al is r ja. Omdat ik nu weet hoe ik er mee om moet gaan." "Inzicht krijgen in mijzelf met behulp van professionals, maakt wel heel veel een tweede kans krijg en dan na een paar jaar weer datzelfde omdat ik eig weet wat de oorzaken zijn of waar ik moet in veranderen, weet je. Inmiddels paar jaar therapie wel in de gaten. het blijft lastig, maar ik weet in ieder ge schort. Weet je mocht ik ergens last van krijgen dus ik denk dat dat inderd maakt" "ja de tijd zal het leren maar ja kan wel een heel betoog gaan houden maa ik wel meer inzicht heb gekregen in meer zaken en dat ik daar wel meer al "nou het zou niet verkeerd zijn wanneer werkgevers, in de breedste zin va meer verdiepen in de situatie van een patiënt, ex-patiënt." "Ik neig ernaar om te zeggen van goh ik had ik heb een delict gepleegd en geleden al en toen had ik mijzelf voorgenomen, dat gaat nooit meer gebeu

		weer...na twintig jaar..... Al moet ik zeggen dat van hetgeen ik hier heb op feit dat ik wat meer op mijn qui-vive ben met wie ik in zee zou gaan.”
		“Maar als je op een gegeven moment vergevorderd bent in de behandeling behandeling afgerond, dan kijk je daar uiteraard anders tegen aan, dan he aannemen, dan heb je voldoende tools in handen om niet meer zo te denk
		“omdat je nu tijdens de behandeling zoveel dingen krijgt om het te voork stappen allemaal naleeft zul je niet meer terugvallen in oud gedrag. Doord behandeling nieuw gedrag aanleert”
		“zoals ze in de therapie ook altijd wordt gezegd je bent meer dan het delict
		“ja, dat denk ik wel. Je kent de uitspraak wel onbekend maakt onbemind. a wat meer verdiepen in die materie zouden ze misschien ook anders kunne
		“Dus als die persoon zich wat meer zou verdiepen, wat bekender wat de ui
	Gedrag	“weet je dat smetje op je ziel dat kun je toch niet meer wegnemen, gebeur heel zwart-wit natuurlijk, maar dat je die andere kant. Je bent meer dan al
		“je moet het niet op je delict worden afgerekend en toch wel als mens wor daar verder niet over uitweidt en dat ze toch probeert om positief de zaak op een positieve manier en dat helpt mij wel weer”
		“Ze behandelt mij gewoon vriendelijk en met een grote lach komt ze al na mij ook wel wat. Ik heb ook wel eens van verdomme wat zou ze wel niet de fantastische vrouw, ja”
		“dat ik ene kant ondanks ja dat komt langzaam steeds wel terug van dat ik fout heb gedaan of een misstap dat ik ook mijn goede kanten heb, als mer delinquent en ja dat ik ook de maatschappij kan laten zien van dat ik weer of dat ik daarin mijn best probeer te doen, daar mijn weg weer in te vinden gegund is natuurlijk”
		“nee, daar ben ik sowieso een voorstander van natuurlijk. Dat ze kijken na naar wat je gedaan hebt. Dat is wel belangrijk om te weten, maar het gaat hoe je beter bent geworden en dat is naar aanleiding van de behandeling c is het belangrijkste.”
		“dat anderen die mij geholpen hebben bij het doorgronden van mijzelf, da uitleggen waarin ik ben veranderd dus therapie, ook.”
		“dat zou betekenen dat er dus openheid plaats vindt over mijn achtergron

		aangenomen. Dat betekent dat we dan al een aantal vragen hebben overge dat in dit geval zo het geval zijn, vind ik dat heel moeilijk. de kans bestaat voorhand afstoten op het feit dat ik een zedendelinquent ben in plaats dat kennen en later geconfronteerd worden met dat feit en waarbij de afstoter Omdat ze mij op dat moment al kennen, dus ik zou het op voorhand niet z mij ja”
		“onbekend maakt onbemind. Zo gauw het een gezicht heeft reageert ieder dat je dacht.”
		“Ik vind het natuurlijk wel heel zwart gedacht, he van eens..., van die man volgende keer wel weer doen. Je moet die man, man/vrouw ook de gelegen laten zien dat die veranderd is, dat gedrag veranderd is, dat die zijn valkui weet hoe die anders kan handelen, anders kan denken. Dus nee, ik ben he eens, nee.”
		“zoals ze in de therapie ook altijd wordt gezegd je bent meer dan het delict “ja en dat moet een werkgever ook zien los zien van de andere kant van de de persoon. waar ik dus alles aan gedaan heb om dat stukje kleiner te ma
		“nou er zijn steeds meer bedrijven die dat vragen. Vroeger was dat eigenlijk overheid, maar d'r zijn steeds meer ook bedrijven die wel VOG vragen”
	VOG	“ja dat wordt voor mij natuurlijk lastig. Dat ligt er aan natuurlijk, ik zoek b niet op.”
		“dat heeft natuurlijk ook te maken met VOG (verklaring omtrent gedrag, JB contacten wat hij heeft. Het kan natuurlijk niet zo zijn dat hij zijn contacte erachter komen dat er is, dat hoeft niet perse zeden te zijn, maar überhau die met Justitie in aanraking zijn geweest, dat die dat niks vinden dat werk van hem allemaal afhaken, dan verliest hij zijn inkomen en dus verlies ik n heeft geen zin.”
		“nee, daar zit geen verschil tussen. Nah ja, het soort werk, maar dat moge natuurlijk het risico met het werk waar je voor solliciteert, geen risico's me het kader van je delict.”
	Recht	“ja. Iedereen verdiend een tweede kans.”
		“iedereen verdient een tweede kans, vind ik. Ik vind je mag nooit in de fou ik vind je mag best wel in praktijk laten zien wat je geleerd hebt. En dat je

		je goede wil hebt en dat je niet meer wilt terugvallen en dat je een fijn leven wilt leiden. “je bedoelt nu? Nadat ik mijn eerste kans door mijn delict hebt verkloot? Dan heb ik de tweede kans verdient.” “ik heb mijn boete gedaan voor de maatschappij. Ik ben zelf door een diep probleem gekomen en probeer daar beter uit te komen en ik vind dat ik dan wel recht heb op een tweede kans.” “Ja misschien ja denk ik ook wel zo. Zo van iedereen verdient een tweede kans. Als ik het mis heb laten zien en geïnvesteerd in jezelf, dan zeker! Iemand kan veel ervaring hebben met een werkgever je op aan nemen, maar iemand kan ook ervaring hebben met een werkgever die je niet aanneemt.”
	Reclame	“Dus ik denk niet dat het voor hun zakenrelaties goed is, ze laten ook zien dat er nog een tweede kans geven op die manier. Ja, kan ook weer positief, ja het ligt er nu anders aan dan het bekijkt. Dus ik ja, anders hadden ze mij ook niet in dienst genomen”
	Angst	“dat ie toch eventueel schrikt van mijn delict. Dat ie daar mogelijk wat problemen heeft met dat daar angstig voor is. Ja, dat is dan moet ik dat gewoon bij mij neer leggen. Het is niet alleen problemen voorziet op de werkvloer.” “stel je voor dat er mensen zijn die via via weten van jouw delict of daar komt er ook wel eens er kunnen ook vragen gesteld worden vanuit die kant, naar die baas of waarom doe je dat? Of ie wat uit te leggen of dan komt die bij mij. Goh jongen van dat en dat hoe kom je erin? Of iemand zijn met kwade opzet in dit gebeuren dat zou ook kunnen. Dus daardoor zit daar niet op te wachten maar ik denk zo’n bedrijf of zo’n instelling ook zal wel weten van het delict.” “onbekend maakt onbemind, omdat een werkgever zoiets heeft van als ik niet weet van het blaadje zijn dan heb ik daar geen trammelant mee en hij wil daar niet horen van.” “ja dan ga ik ervan uit dat ik niet al zou ik het graag willen zeggen als persoonlijk maar nooit meer overkomen of ik doe dat nooit weer nee, dan kan ik beter mijn zin houden en moet ik eerlijk zeggen van dat kan ik niet voluit zeggen van dat doe ik niet want ik heb ik niet met zekerheid zeggen. Ik zit er niet op te wachten en een andere oplossing.”
	Zelf straffen	“In het begin heb ik dat zeker niet gehad, nee. Nee. Dat heeft er meer mee te maken dat ik heb gefaald en ja straf mij maar, eigenlijk daar heb ik de rechtbank dan niet nodig. Het zelf wel.” “ik weet dat ik fout ben geweest. Daar heb ik verder niemand bij nodig, laat me maar even rustig meer, ja dat eigengereide bij mij of eigenzinnig”
	Doelgroep	“als jouw delict met jongeren te maken heeft tot twaalf jaar, ja waarom zou ik dat niet doen? Waarom zou die niet met zestig+ kunnen werken?”

		“die jou tijdens je delict uit balans hebben gebracht. En ook factoren en de moet je wel heel goed bij stilstaan, dat je dat niet makkelijk weg maakt van jongeren gedaan en ik zit wat op de bus, maar ik kom in de buurt van jong buschauffeur en ik rij jongeren, weet ik veel, dan is de verleiding wel heel terug te vallen. Wat je misschien niet, ja zou mogen doen, ook omdat je vuur handen hebt gekregen maar het gevaar bestaat dan nog wel. Want die uitdaging is natuurlijk wel. Er is een keer een delict gebeurd met jongeren, dus ik denk dat het goed is om op die doelgroep te richten”
		“juist. Bijvoorbeeld, stel ik wil sportleraar willen worden en ik heb een delict van 16 jarige gedaan en ik ga sportleraar worden voor jongeren tussen van twaalf tot twintig. Dat belemmert mij in het vinden van een baan en dat is logisch. Voor mij is dat beter voor zestig+ een sportmiddag gaan doen. Omdat mij dat minder afleiding geeft of spanning geeft of opwindend geeft of. Dus ik denk dat je op dat moet letten. Dat bedoel ik eigenlijk mee te zeggen”
	Niet eerlijk	“ik denk als die werkgever verrast wordt denk ik, dat die nergens vanaf we de voorbespreking is en twee, drie keer gesprek heeft gehad en op een gegeven moment zie ik van een vreemde: oh, maar die moet je niet aannemen, want die heeft tijd gezeten. Ik denk dat die dan zoiets heeft van gatverdamme! Dat heb ik nog niet gehoord. Die heeft die man dat nooit verteld, dat stiekeme gedoe. Nee, daar hou ik niet van. Dan, dan zal die ook wel niet eerlijk zijn in het bedrijf.”
		“Ik denk stukje eerlijkheid dat wordt gewaardeerd, denk ik. En of die het doet dat ligt dan aan hem, maar je bent wel eerlijk geweest. Ik denk dat, dat toegevoerd kunnen zijn dat die je afwijst. Dat die zegt van joh, ik vind het jammer dat je hebt, maar ik heb er geen goed gevoel bij eh ik vind dat we het maar niet laten”
	Risico's	“ja de risico's, waar je op moet letten.”
		“ik denk dat je daarmee het bedrijf heel erg op een waagschaal legt. Het is producten van het bedrijf te verkopen en het is niet mijn bedoeling om mijn naam neer te leggen dus ik win daar niets bij om eerlijkheid te tonen.”
		“nou ja omdat het maatschappelijk nogal zwaar ligt, kunnen potentiële klanten afgeschrikt worden door het feit dat ik zedendelinquent ben.” “dat heeft natuurlijk ook te maken met VOG (verklaring omtrent gedrag, JB) en contacten wat hij heeft. Het kan natuurlijk niet zo zijn dat hij zijn contacten

		erachter komen dat er is, dat hoeft niet perse zeden te zijn, maar überhaupt die met Justitie in aanraking zijn geweest, dat die dat niks vinden dat werk van hem allemaal afhaken, dan verliest hij zijn inkomen en dus verlies ik n heeft geen zin."
		"ja, ze kunnen natuurlijk een zakenrelatie tegenkomen en dan heb ik wel e die mij ook van vroeger kent en ja dan kan het zijn van weet je wel wie je c hebt. Ik ga daar geen zaken met jullie doen, want...dat kan maar dat is dan dus dat is dan iets voor de baas om op te lossen."
		"ja dan ga ik ervan uit dat ik niet al zou ik het graag willen zeggen als pers nooit meer overkomen of ik doe dat nooit weer nee, dan kan ik beter mijzelf moet ik eerlijk zeggen van dat kan ik niet voluit zeggen van dat doe ik nog ik niet met zekerheid zeggen. Ik zit er niet op te wachten en een andere o
		"daar ben ik het niet mee eens. ja er schuilt een risico in, nee mensen kunnen ze daar dat er geen herhaling meer plaats vindt. Dus ik ben het er niet me
	Acceptatie	"Ik vind het wel fijn als mensen mij accepteren zoals ik ben. En dat ik eerlijk met wie ze te maken hebben en dat ik ze niet voor verrassingen hoeft te st weer iemand anders moet teleurstellen, omdat je niet eerlijk bent geweest bent in jezelf van goh ja achteraf het voelt toch niet fijn. Gatverdamme, ha maar gezegd of had ik toen toch maar dit. Ik denk dat dat wel belangrijk is
	Anders	"ja, want je bent op dat moment dan ook maar een nummer en dat heb ik jaar bij mijn bedrijf waar ik toen werkte heb ik dat wel onder vonden, dat j maakt niet uit hoeveel kennis of wat je ook hebt, je bent daar een nummer nummer zo heb ik dat wel ervaren hoe er met mensen omgesprongen wor bedrijf."
		"dat ik mijn werk kan behouden, dat ik mijn gezin kan behouden. En dat h been."
	status	"op dit moment dan neig ik wel te zeggen, dat is mijn TBS-status die ik he mijn geval. Dat kan mensen nog behoorlijk afschrikken, ja. Dus afkloppen gebeurd maar ik zit nog in het vrijwilligerscircuit, maar het kan. Dat mens schrikken van TBS, ja hoe zeg je dat onbekend en het komt regelmatig de rustig maar soms is het wel een heisa of een hetze in het nieuws."
		"het feit dat je verplicht bent om te melden dat je met Justitie in aanraking

		doet voor veel werkgevers al de deur dicht.”
		“het gat in je CV. Het onverklaarbare gat in je CV.”
		“op dit moment dan neig ik wel te zeggen, dat is mijn TBS-status die ik heb mijn geval. Dat kan mensen nog behoorlijk afschrikken, ja. Dus afkloppen gebeurd maar ik zit nog in het vrijwilligerscircuit, maar het kan. Dat mensen schrikken van TBS, ja hoe zeg je dat onbekend en het komt regelmatig de rustig maar soms is het wel een heisa of een hetze in het nieuws.”
	Netwerk	“ik zit te denken, ja dat ligt natuurlijk aan uit welke wereld je komt maar o connecties in hebt of je oude baas, dat zou natuurlijk ook kunnen helpen.”
	Politiek	“ja, dat vind ik juist, omdat het ook als straf is opgelegd. Het is een voorwaarde. Ik heb zoveel maanden voorwaardelijk gekregen, zoveel maanden zitten en dat ik in behandeling moet, dat is ook een voorwaarde. Die behandeling moet afgesloten dus aan die voorwaarde heb ik voldaan ook, justitieel gezien en Justitie om mijn reclassering zegt ook van als ik wat voor jou kan doen rich dat is ook wel belangrijk denk ik dat Justitie zich ook een beetje voor oger je iemand een straf oplegt want wettelijk gezien hebben we dat zo afgesproken klaar is trekken we de handen van de van de persoon af, maar zo is het na aan een x-aantal voorwaarden voldaan wettelijk gezien en dan is het klaar werkgever ja heb ik niks mee te maken. Dus ik vind het belangrijk dat die gemaakt wordt want waarom zou ik dan aan die voorwaarden voldoen. Al rond te hobbelen in de maatschappij? En dan mijn handje op te houden zo voorwaarden voldaan”
		“maatschappelijk gezien hebben de werkgevers vind ik natuurlijk ook een iedere werkgever zou zeggen ik wil niemand hebben die met Justitie in aan dan wordt het toch wel heel duur voor de maatschappij om die mensen te ze nergens meer aan het werk komen”
	Grootte bedrijf	“Dan zou ik persoonlijk nog liever wat ik nu dus heb met het Dierenasiel en dat ik wat kleine bedrijven zijn. Dat zou ik voor mijzelf vind ik prettiger”
		“en dat maakt mij niet vrolijk en nee dat soort logge bedrijven die maar op wijze van zo heb ik dat ervaren, nee ik word daar niet meer vrolijk van om stappen.”
		“Heb ik toch liever een kleiner team, dan heb je meer sociale contacten in

		ieder voor zijn eigen is en dan wat meer gezelligheid"
	Behandeling volgen	"en maakt het verschil voor een tweede kans of je behandeling hebt gevolgd"
		"nou ja, dat laat je dan ook wel zelf zien. Tenminste in de contacten met de hulpverleners dat het een helpende hand is of ondersteuning biedt ja, absoluut. Ondanks dat het tegenzin en alles had toen ik ook hier kwam, ja dat is dan de aard van het moment, ja."
		"het helpt iemand wel denk ik. Je krijgt bij jezelf wel beter inzicht van wat je hebt gebracht tot het delict. En wat moet ik nu doen om het te voorkomen. Hoe het helpt dus ja, het helpt wel."
		"ja ik vind wel dat het helpt ja. Het helpt om jezelf te veranderen en om inzicht te krijgen in jezelf, wat jouw valkuilen zijn geweest en hoe je leven er toen uitzag, tijd en hoe je daar nu mee omgaat en ja het helpt wel. Het heeft mij heel erg geholpen."
		"ja. Absoluut"
		"het maakt zelfs verschil wat voor soort behandeling je hebt gevolgd. door de behandeling te volgen ga je met jezelf aan de slag en daardoor probeer je stevig in je schouders te staan en hoop je daar een delictvrije toekomst mee op te bouwen. En als je een delict hebt gehad, is de kans op recidive vrij laag. En ja een behandeling is daar wel van belang. Denk niet dat mensen daar zelf uit komen."
		"gezien mijn delict ja, absoluut. Ja."
		"ja, absoluut! Als je geen behandeling gevolgd zou hebben, dan denk ik dat je wel zou zijn. Ik zei dat je gewoon terugvalt in oud gedrag."
	Straf	"ja, voor een werkgever wel denk ik. Kijk als die jou aanneemt en het blijkt later, driekwart jaar later nog twee jaar moet zitten, dan heeft ie twee jaar van jou afgehaald. Ie ook niet voor je te betalen, daar gaat het niet om, maar het is wel belangrijk dat je achter je hebt, justitieel gezien. "
		"ja. Ik zou het heel lastig vinden om tegen mijn werkgever te zeggen nou f... ik ben niet aangenomen om mijn kwaliteiten, maar ik moet straks nog een jaar of anderhalf zitten nemen want ik moet nog even mijn verantwoording naar de maatschappij afrekenen. zo'n werkgever ook van ja dan moet ik in die tussentijd dus weer een ander bedrijf aannemen."
		"nee, ik weet het niet. ik ben van mening straf alleen heeft geen zin, straf is niet de oplossing."

		natuurlijk ook dat het maatschappelijk gezien heel erg duur is om straf en desbetreffende persoon moet het zelf ook willen,” “ja ik denk dat voor mij wel voordelig heeft gewerkt ja.” “ik ben niet van de straffen. Maar ik denk wel dat als je eenmaal een straf l weet wat dat is, dat je wel dondersgoed uit kijkt om het weer te doen. Maa echt of je daar nou door verandert, dat denk ik niet. Dan zie ik toch liever wel een straf maakt het wel allemaal wat heftiger en ja dan denk je wel var weet er wel over mee te praten, het is wel een ervaring rijker. Of je er trots anders, maar dat versterkt nog wel een keer het gevoel bij mij van: dat get dat heeft mij wel goed mijn ogen geopend van jongens” “ja, dat denk ik ook wel. Bij mij was het vrij heftig, maar tenminste ik heb l Ik vind het zonde van mijn tijd, die straf. Ik had liever daarvoor nog therap “nee. Dat mag geen invloed hebben.” “nee, dat denk ik niet.”
Werksfeer	Tweespalt	“nee, dan denk ik nee. Dat is zelfde als politiek, krijg je dan. dan krijg je z meningen en op het laatst dan weet je, dan wordt er alleen maar geluld en gewerkt.” “beduidend minder ja. Of beter gezegd, de kans op de baan is dan missch mag dan wel ideaal zijn, maar kans op een goede samenwerking met ande beduidend minder zijn of tweespalt binnen de werknemers kan natuurlijk l liggen. Dus het lijkt mij niet zo gezond voor het bedrijf dat op die manier “nee. Nee, want de baas neemt je aan en niet de andere collega's” “En dat is voor mij ook wel een stuk veiliger of makkelijker om je normaal van dat je een soort van pispaal kunt worden op de werkvloer dat er rare d dat er dus personen zijn die hun ei gaan, continu gaan legen op jou. Treite maar wat op want dat gebeurt ook bij dat soort bedrijven. Dat ze toch een iemand die ven sociaal wat zwakker is dat ze die het leven zuur gaan make van dien.”
		“ik denk als ik een gesprek zou hebben met de baas en ik denk dat de baa overweging in maakt, wat daar handig in is. Ligt er ook aan wat voor conta werkvloer hebt met collega's” “ja dat ligt er aan in wat voor situatie je terecht komt”
	Overig	

		“maar als ik schoolmeester ben dan is het natuurlijk wel anders want dan is het indirect wel met je werkrelatie te maken, jouw delict. Maar over het algemeen niks met werk te maken. Het werk dat ik altijd heb gedaan heeft niks met de
	Openheid	“ligt er ook aan hoe groot het bedrijf is, als het een heel klein bedrijf is kun je van allee pakt team waarvan je heel veel samenwerkt kun je nog eens zeggen dat gedaan, dat zou nog een keer voor mij een overweging zijn om dat te doen” “maar beetje grote, hele grote logge organisaties zou ik zeggen is dat echt het bedrijf of ik zie daar niet echt het nut van in.” “En op de werkvloer, je bent daar toch om te werken, ligt eraan wat voor werk of productiewerk dan gaat dat verder niemand wat aan, vind ik persoonlijk
Financieel kader	Opstapje	“Kan voor een werkgever doorslag geven. Ik kan hun niet in het hoofd kijken zo’n persoon kan denken ik kan het altijd proberen het kost mij toch niet zoveel niet wat is kan ik hem altijd nog er weer uitgooien. Zou die daar geen geld maar x-bedrag, op zich niet zo belangrijk dan moet ie de gok nemen, financieel risico.”
		“ik weet dat het op andere vlakken wel gebeurt en in mijn geval zou dat ook eerst even aan te kijken wie neem ik aan en wat is dat voor persoon. Dat een vertrouwensband komt en dat ie in eerste instantie voor betaald krijgt”
		“ik denk persoonlijk dat je toch twee onbekenden bent voor elkaar en dat ik zien van hem die kan toch wel werken en hoe het contact onderling is en dat het niks te maken hoeft te hebben met jouw zeden of de zeden of het delict gepleegd.”
		“en dat kan misschien voor een werkgever wel net een, geen bruggetje, maar zijn ja opstapje ja van: he dat ie toch gedekt is; dat ie vertrouwen kan later natuurlijk aan van hoe je je als delinquent gedraagt en je beste beentje voorzet”
		“ja dat dan kom je wel op dat opstapje. Het zou mogelijk kunnen helpen, maar”
		“de Duitsers zullen jein zeggen, ja en nein. Ja, want ze krijgen subsidie en vergoeding en dan wil ik het wel eens proberen met die mensen uit de zeden”
		“ja, want qua schifting voor de vacature die er ligt, betekent wel dat je een andere mensen die op dezelfde baan solliciteren.”
		“Je krijgt er wel een kans door en om dan gewoon weer in zo’n groep te functioneren”
		“dat denk ik weer wel, ja. Doordat ze subsidie krijgen, dan verdienen ze er

		is de stap wel makkelijker om zo iemand aan te nemen.”
	Geen subsidie nodig	“nee, ben ik het niet mee eens. geld mag geen reden zijn om iemand wel of niet te nemen, het moet wel om de persoon gaan, het moet niet om het geld gaan.”
		“vind ik niet persoonlijk. Ik vind dat net of je dan een stempeltje krijgt van de werkgever, wel hebben maar als er een vergoeding tegenover staat dan wil ik hem wel nemen, maar raar volk, laat ik het maar zo zeggen. Dat is niet iemand waar ik graag mee ga.”
		“d'r is wat mee gaande. Wordt dan een stempeltje gegeven, in een hokje met 50+ -ers die kunnen geen werk krijgen of vinden, dan geven wij als UvA een subsidie, maar neem ik hem aan, omdat ik subsidie krijg. Ik weet niet op welke manier is. Dan zie ik denk ik toch op een andere manier. Hoe dan wel? Niet op deze manier, niet op deze manier. Ik vind dat dit niet de motivatie moet zijn.”
		“Nee, want je hebt toch dat stempeltje denk ik, maar ik denk als je rekening met jezelf neemt en je open kaart speelt naar de werkgever toe dat, dat wel makkelijker maakt om een baan te krijgen bij die vacature waar je op solliciteert.”
		“nee. Juist door het bevestigen dat je een ex-zedendelinquent in dienst neemt, neem je subsidie voor aan kunt vragen, ga je onderscheid maken.”
		“nee, waarom zou een baas daar beter van moeten worden, omdat iemand een zedendelinquent geweest?”
Profiel	Uren	“uren. ja eigenlijk kan ik die keuze ook zelf maken of ik achtendertig uur in de week wil werken of niet. Om mijzelf te kunnen bedruipen moet ik wel een x aantal uren in de week kunnen werken, kan het financieel niet uit, maar de vraag is die ik mijzelf wel stel: hou ik dit vol het hele jaar.”
		“ik denk kan ik dat volhouden? Kijk ik ben een avondmens, dus misschien zoek ik in de avonduren in plaats van 's morgens om zeven uur opstaan en werken tot vijf, eight tot five he ben ik niet zo. Dat is het eigenlijk, houd ik vol.”
	Verantwoording	“Dat je als werknemer ex-patiënt die verantwoording kan en wilt aannemen, dat je verantwoordelijkheid draagt. Dat je loyaal bent, eerlijk bent en open. En dat je loyaal bent om daar te werken”
	Leeftijd	“Wat zou mij tegen kunnen werken bij het vinden van een baan. Ja mijn leeftijd.”
		“want ik weet sowieso in de techniek worden veel mensen gevraagd. Kijk het is niet mijn leeftijd, liefst zouden ze mij natuurlijk wel willen hebben met meer als veertig jaar.”

		ben ik qua leeftijd weer te duur. Ja en indirect heeft het dan inderdaad me maken. Dat ik te duur ben voor een werkgever om mij aan te nemen."
		"kijk iemand die de helft van mijn leeftijd is, rond de twintig, die net van s natuurlijk geen ervaring heeft maar wel op de nieuwste technieken is gesc vele malen goedkoper"
		"Leeftijd en dat ik te duur ben voor een werkgever"
	Vaardigheid	"ja en natuurlijk ook in mijn vakgebied gebied gezien ik ben d'r nu drie-er de techniek, de ontwikkelingen gaan door, ik weet zelf ook dat sleutelvaar houden...ja ervaring. Ervaring heb ik zat..."
		"nee. Ik zat ook al zo te denken. af en toe kan het wel handig zijn bij bepa handigheidje in dingen maar ja. Goed, ik zit ook even naar het dierenasiel je soms ook maar roeien met de riemen die je hebt"
	Betrouwbaar	"ja zijn kleine factootjes, op tijd zijn en gemotiveerd, betrouwbaar. Probel gewoon netjes voor elkaar krijgt. Bepaalde tijden, ligt eraan wat er gewens maar misschien vergeet ik nog wat"
	Competentie	"ten eerste moet je voldoen aan het profiel natuurlijk van de vacature"
		"aan de competentie eisen die zij stellen. Aan verwachtingspatroon die zij potentiele werknemers. En ik moet wat kunnen toevoegen aan aan de baar de invulling van de baan. Dus ik moet daar in passen."
		"ik zou zeggen ik voldoe niet aan de eisen. Dat is een hele simpele"
		"Zelfde als ieder ander wat daar werkt. Dus, ja waar moet je aan voldoen. C om kunnen gaan. En gewoon je werk normaal doen."
		"nee, dat denk ik niet. Want ik kan net zo normaal functioneren als een an
	Rest	"bij het hebben van een baan...ik denk niks. Ik denk juist de andere kant, c wordt. Als je een baan zou hebben."
	(Zelf) kennis	"Ja, ik denk dat het wel handig is, dat je je eigen preventieplan, dat je wel i risico's, dat je weet wat je valkuilen zijn, dat je kunt handelen ja dat denk denk ik."
		"ja het moet vanuit je zelf komen denk ik. Dus als ik naar mijzelf kijk, ik h met het vinden van een baan."
	Netwerk	"ik zit te denken, ja dat ligt natuurlijk aan uit welke wereld je komt maar o connecties in hebt of je oude baas, dat zou natuurlijk ook kunnen helpen."

		“ja dat is verschillend dat probeer ik te zeggen. Heb je, ken je al iemand die heel anders binnen he, dan hoef je niet, dan ben je die drempel al over, du makkelijker van: heb je een baantje voor mij? Oh ja, je bent een goede gas van of via dat en dat. Maar die drempel wordt groter als je natuurlijk bij ee solliciteren.” “een goed netwerk. Een goed sociaal netwerk” “En verder gelden dezelfde regels als bij andere sollicitanten, mensen zoeken Maar voor een zedendelinquent kan het heel handig zijn om via netwerk te zo en zo een baan. En wie weet rolt er dan wat naar binnen toe, omdat eer altijd een gat in zijn CV heeft zitten, omdat er meestal een veroordeling he dan wel de duur van de dagbehandeling niet verklaarbaar is, is het handig hebben via de mensen die je kent, dan om zomaar te solliciteren. Dus daar belangrijke voordeel in als je een goed netwerk hebt. Dat je een opstapje l
--	--	--

Professionals

Hoofdlabel	Sublabel	Belemmeren d of stimulerend	Fragmenttekst
Werkprestatie	Overig	+	"Ik denk dat veel werkgevers willen eigenlijk gewoon geen geouwehoer en dat iemand goed zijn werk doet en goed presteert"
		-	"Ik denk dat sommige werkgevers daar helemaal niet op zitten te wachten er omheen. En dat die denken van, als hij zich gedraagt en een goeie werk als ik er geen gedoe mee krijg."
		+	"Ja, praten met een andere werkgever die dat heeft en die merkt van, kijk in praktijk dat ze heel tevreden zijn, de werkgevers, hoe die mensen werken kunnen verrichten en het werk gewoon goed doen dan, maar dat is eigenlijk agressieve delicten ook, van ze zijn altijd, van als die mensen kunnen werken zijn ze heel tevreden over wat ze doen."
	Gedrag	+	"kijk als iemand dan toch een smetje heeft en hij komt er na een jaar acht gemerkt die kerel doet het prima dan zal hij misschien nog wel eens denken inderdaad er zit een smetje aan, daar zal ik eens een goed gesprek met hem hebben ik neem hem wel, hij kan in dienst blijven, want ja ik weet nou wat ik aan."
		+	"Je komt daar om te werken, je komt daar niet om beoordeeld te worden van achtergrond is. Je moet werk verrichten daar. Daar gaat het vaak om, dat je ook naar clubs toe gaan, je komt om te biljarten, je komt niet om te praten van zedenachtergrond"
		+	"Kijk als zo'n man hartstikke goed werk levert en die is inventies en derges ontdekken en dingen doen en die is heel goed allemaal. Maar goed die heeft kinderporno gedownload, ja dan ben je een zedendelinquent, maar hij kan wel computers."
	Voorwaarden	+	"Dezelfde dingen die voor alle werknemers geldt, dat je goed presteert, dat je communiceert, dat je weinig ziek bent en dat je niet zeikt zeg maar ja dat is enthousiasme"
		+	"In dat opzicht is het eigenlijk net als iedereen die geen werk heeft en werkt dat eigenlijk voor hun ook. Je hoeft daar verder niets afwijkends over te denken"

Begeleiding	Informatie	+	"Begeleiding hoef je niet meteen aan wekelijkse gesprekken te denken, maar uitleg dat lijkt me wel handig."
		+	"Wat voorlichting, dus begeleiding. Lijkt me handig."
		+	"Misschien moet je wel beginnen bij de werkgevers, misschien wel bij de L maar ik denk dat ze wel wat, ja als je de mensen wat meer het taboe kunt in begeleiding denk ik."
		+	"Ja wat ik zei, taboe doorbrekend als je daar iets in zou kunnen doen. Ja e iemand leert hoe die wat meer een zedendelinquent kan begeleiden, kan c steviger ja. Wat moet ik daar nou op zeggen, nou misschien moet het veel op de zedendelinquent, maar op de collega's."
		+	"Je moet het ook niet persoonlijk maken, maar je moet het wat meer richten zedendelinquenten en wat zouden de risico's kunnen zijn, wat zou een va kun je eventueel collega's, want stel dat die iets te horen krijgen, hoe kun meenemen in dat het goed gaat, dat soort dingen meer."
		+	"Ja, voorlichting, en ook dat die dat die weet wat houdt dat eigenlijk in eer wat kunnen de consequenties zijn als zo'n man in mijn bedrijf werkt. Als i horen krijgen, wat kan dat zijn, wat kan zijn rol daar in zijn en ik dat je oc gemerkt, heel duidelijk moet zijn wat voor begeleiding zo'n zedendelinqu
		+	"Want daar hapert het heel vaak op, dat zo'n werkgever denkt van hoe zie dan wat doet, wat kan hij doen, wat kan hij niet doen. Wat haal ik in huis c voorlichting ook heel goed en dan moet je het ook doen aan het einde var
		-	"nee, de werkgever moet wel op de hoogte worden gesteld, maar dat is ier denk ook dat je het daarmee ook problematiseert en dat moet je niet doe
	Verantwoordelij kheid	+	"Denk dat je wel een onafhankelijk iemand moet nemen. Reclassering of e veel. Nog nooit zo over nagedacht over dit soort dingen. Ik niet dat, lijkt r de behandelaar van die ex - delinquent daar naast die werkgever gaat zitten moet je niet willen, is volgens mij heel onveilig voor de ex - patiënt."
		+	"Ja, misschien wel beide, ik heb gemerkt dat als je het vanuit de behandel doet het vanuit de reclassering. Dus de behandelinstelling komt met die v reclassering kan daarna ook als reclassering gewoon echt positief dingen heb ik gemerkt, als je beide aanwezig bent, je hoeft het niet altijd te doen dagelijkse dingen het behandelingsinstituut dan is en voor de uitzonderlijk

			reclassering is. Dat werkt vaak heel goed die combinatie ja."
	Contactpersoon	+	"Een contactpersoon waar die met vragen terecht kan of een regelmatige terugkoppeling"
			"dat moet je sowieso doen. Voor de werkgever contactpersoon."
	Proefperiode	+	"Maar als een soort opstapje zou ik het toch wel handig vinden als een werkgever een zicht over heeft."
		+	"Misschien is dat voor de eerste opstap wel goed."
	Vorm		"begeleiding of je kunt zeggen we doen er iets in of we gaan 1x per week of dat je het allemaal red"
	Angst	-	"Ja precies, als je zo'n werkgever begeleiding aan gaat bieden, dan kan de kans worden, dan denkt ie 'oh ik heb het nodig', ik heb een probleem of zo ik niet vaardigheid voor ontwikkelen. Nou ja weet je laat maar zitten in dit geval"
		-	"Nou dat het dan groter wordt gemaakt dan dat het is. Het gaat om een werkgever wordt als je de werkgever begeleiding aan gaat bieden, dan lijkt het net al handig is. En dan moeten die mannen gewoon zien, denk ik als iedereen die dan, hij moet gewoon kijken naar hoe die presteert en ja natuurlijk is het delicten worden gepleegd, ja dan is het over en uit. Dat geldt voor iedereen"
	Eigen competentie		"Nee eigenlijk ook niet, nee want ik denk dat de meeste patiënten die ik tegen kom die hebben vaak, die presteren vaak goed op hun werk en dat de werkgever op let"
			"nee, kijk mensen zijn natuurlijk wel op te corrigeren en zoals we hier ook corrigeren, vaak door mensen daarop aan te spreken. Joh dat kan niet en in hun functioneringsgesprek, ik denk dat je het dan voldoende kunt tackelen daar toch hardnekkig in blijft kan dat natuurlijk een reden zijn om hem te Maar daar hoeft je niet speciaal begeleiding op te zetten, in middelen die je kun je dat aanpakken. Middelen die een werkgever al heeft"
	Delictgevaar	+	"Mits er delictgevaar zou zijn he dat de werkgever daarin begeleid zou worden kijk over het algemeen is het al zo dat, hoe zal ik het zeggen, dat je een p pedofiel niet op een school voor een kleuterklas of voor een lagere school he. Zo verstandig is men meestal wel."
Openheid delictachtergro	Beperkt	+	"ja. Ik zou mijn advies zou zijn in beperkte mate, hij moet wel vertellen dat gepleegd dat hij een strafblad heeft. En dat het een zedendelict betreft, m

nd			geef mensen toch vaak het advies je hoeft niet de details te gaan vertellen globaal houden."
		+	"Nou ja ik denk hoe verder je in die lijn gaat hoe kleiner je kansen ook worden en ja je kunt natuurlijk ook zeggen het gaat hier om het werk en ik wil geen kans krijgen in de maatschappij en kijk ik heb die achtergrond waar ik eer aan wil zetten, vertelt de werkgever ook zijn achtergrond aan mij? Vertelt hij ook hoe hij heeft gedaan in zijn leven of collega's weet ik veel wat? Daar zit misschien tussen die er flink op los slaat, ja dat is nog gevaarlijker dan ik die een keer heeft gestaan. Ja ik noem maar wat he"
		+	"als het van invloed is op je werk, van belang is voor je werk, moet je er iets van zeggen het nog maar de vraag wat je vertelt en wat je niet vertelt"
		+	"Ja, je moet open zijn, niet tot in details, maar je moet wel open zijn dat Jussa het een zedenachtergrond geweest is."
	Eerlijkheid	+	"nou, het is misschien meer voor de patiënt zelf, ja het is volgens mij, wanneer je naar vragen en als je dan liegt dan kun je op de lange termijn als het uitkomt problemen krijgen."
		+	"ja want als het namelijk achteraf gebeurd, heb ik een paar keer meegemaakt dat de baas een aanleiding om iemand op staande voet te ontslaan, want omdat die persoon zijn sollicitatie iets verzwegen heeft."
		+	"Maar een baas moet het wel weten want, ervaringsgewijs is het ook dat de baas met van He, jij hebt toch in de gevangenis gezeten, jij hebt in de bak gezeten, zeggen van weet je wel dat die.. En dan kan de baas zeggen Ja, daar ben ik nu klaar. En die werkt hier gewoon, hij doet zijn werk. Dan houdt het ook op en de gesteggel niet meer."
		+	"Ja dat ligt er aan hoe de CV er uit ziet, als jij 4 jaar in de bak heb gezeten en een CV, dan zul je dat uit moeten leggen. Dus ze zullen na de CV kunnen erachter komen, dat kan en dan kun je daar niet over, als je gaat liegen dan ben je geen baan. Dus daar moet je dan duidelijk over zijn en dan moet je zeggen dat de behandeling, dat mensen zeggen ik heb aan mezelf gewerkt, omdat ik in de bak gekomen."
		+	"Ja. Met name omdat ook, je weet altijd nooit hoe dat gaat, er zijn altijd nog dingen gegeven moment iets duidelijk krijgen. Dus die gaan daar over praten, die

			zeggen. Dan vervolgens komt dat bij die baas terecht en als die baas dat c lig je d'r uit."
		+	"Dan kan het ook weer delictpreventief werken. Van jij kunt me op het rec als ex zedendelinquent daar werk en je ziet mijn gedachten afdwalen."
	Terugval		"Of het noodzakelijk is met betrekking tot de mogelijkheid van het delict c terugval nou meestal is dat dan ook elders he, ja. Nou ik geloof niet dat h nee."
	Privacy	+	"nou ja, als het niet wordt gevraagd, waarom zou je het dan aangeven. Ik oogpunt van ja dan kom je op hetzelfde punt, als niemand ernaar vraagt h melden. Maar als het wel wordt gevraagd dan zou ik het wel melden ja."
		+	"nee dat hoeft niet. Justitie, ben met Justitie in aanraking geweest. En als c meer komt en die baas vraagt door, kan je altijd kijken van moet dat wel c in eerste instantie niet."
		+	"ja dat zou ik gewoon bij de patiënt zelf weggelassen, wanneer die dat nodi want uiteindelijk is het toch iets van de patiënt zelf dat die dat wel of niet behandelaar wel in adviseren, maar hij bepaalt het tenslotte zelf"
		+	"Ik denk dat het aan de zedendelinquent zelf is of hij dat wel of niet doet."
		+	Kijk als daar meer contact ontstaan, in de privésfeer dan kun je zeggen ok misschien wat openheid van zaken kunnen geven naar mensen, dan heb je mee, maar die moet je wel kunnen vertrouwen, want mensen gaan er altijd altijd
		-	"Nee, kijk dan nog. Nee dat lijkt me niet goed, want idealiter zou dat moo maar zo werkt het niet."
		-	"Dan krijg je meteen zo'n stempel op je voorhoofd en dat moet je vermijd niet. Dan ben je meteen de underdog als dat bekend wordt in de fabriek c ook, dat werkt gewoon niet."
	Angst	-	"Dat is afhankelijk van het werk waar die komt denk ik. Kijk als die, een ze gevoelig is voor allerlei kritiek van collega's of het soort werk waar zijn ris dan ook. Dan denk ik dat het goed is dat je daar dan iets over zegt. Ik vind werkgever perse altijd op de hoogte moet zijn van het delict."
		-	"En de ene zegt en als ik het meteen vertel dan weet ik zeker dat ik de ba zit natuurlijk wel wat in. Als er honderd gegadigden zijn met een ik mag a

			een aantal bij zullen zijn die even goed zullen zijn, dan wordt zijn kans na hierdoor. Dus je zou kunnen redeneren, nou ik vertel het een half jaar of j wordt gesproken over een vast dienstverband. Iemand heeft dan een jaar kent hem inmiddels, dan is het anders. Dus dat zou ook een optie kunnen
	Aanspreekpunt	+	"ik denk dat het handiger is, als je een goede relatie. Dat is denk ik beter. Ik vind dat moeilijk, als het relevant is voor het werk"
		+	"Dat kan, je hebt dan wel altijd iemand op terug te vallen, de ex-patiënt"
		+	"ja. De bedrijfsarts of de inderdaad iemand van P&O. Sommige grote bedr die zijn ook een zekere geheimhouding en anders bij kleinere bedrijven ja denken aan de werkgever als die tenminste zeg maar de privacy wil waarb
		+	"In ieder geval een leidinggevende of een baas moet het weten, niet colleg zin, want die hebben daar geen verantwoording in."
	Eerste gesprek	-	"Vrij vroeg, niet in het eerste gesprek, maar als de kans d'r is op dat diege dan vind ik dat dat op tafel moet komen."
		+	"Ja, ik vind wel dat het daar aan bod moet komen of in het eerste contact i vaste begeleider of iemand. Vrij vroeg in ieder geval."
		-	"niet in het eerste gesprek, zou ik niet in het eerste gesprek doen. Wat ik i eerst eens of je verder komt in een ronde, als je verder komt dan kun je a gegeven moment, als mensen zeggen van we willen met je doorgaan, dat prima dat wil ik ook wel, maar ik wil toch nog met de leidinggevende of m de baas is, die mijn baas zou worden, apart een gesprek hebben. Want ik dat moeten jullie wel weten, maar dat hoeft niet de hele commissie te wet
Mensvisie	Angst	-	"Dat gaat niet altijd op, je moet dat per persoon toch weer opnieuw beoor iemand ja altijd een zedendelinquent blijft. De ene zal gevaarlijk blijven ja er zijn er ook een hoop die geleerd hebben van dat moet ik niet doen he l Dan is de angst groot geworden, omdat ze straf hebben gekregen maar o andere mensen ernstig beschadigen en dat ze hun eigen leven weer ruïne zijn allemaal redenen om er mee te stoppen."
		-	"Nou ja, binnen zedendelinquenten zijn ook nog weer soorten en maten. \ eens een roker, altijd een roker. Dat je altijd op moet passen en voor ande van je fouten leren. Je kan je ook veranderen. Dus daar moet je genuancee denk voor sommige mensen kun je echt zeggen van nou, ja die is genezer

			van ja. Maar voor anderen, die zullen hun hele leven op moeten blijven pa begeleiding moeten krijgen.”
		-	“Geheim houden, ja dat lijkt mij wel goed ja. Ja, ja zeker in de tegenwoord vaak een hetze tegen zedendelinquenten met name tegen pedofielen en p met mensen die kinderen hebben ja dat, volgens mij is iemand dan kan he onhoudbaar wordt. Dat zou ik zeker niet aanbevelen”
		-	“In een buurt, daar kwam eens een cliënt een gewezen pedofiel of een ech werd duidelijk in de buurt, nou dat er kwam een hetze een volksopstand, de buurt hebben. Want een zedendelinquent dat is zo fout, dat onderbuik sommige mensen boven. Ik kan het me van sommige bedrijven ook voors dat jan ook eens met justitie in aanraking is geweest en mensen weten da en shaming’. Volgens mij moet dat vallen onder privacy.”
		-	“Ik denk dat ook al mensen zijn beschuldigd van een zedenmisdrijf, die da gedaan hebben, maar die kunnen evenmin werk vinden. Als je echt ieman hem beschuldigen van een zedenmisdrijf, omdat het zoveel ja weerstand i voor sommige mensen moeilijk te verkroppen dat die mensen een 2 ^e kans
	Risico	-	“Ik denk wel, maar goed daarvoor zit hij natuurlijk in behandeling dat hij g goed alert moet blijven op zijn eigen signalen en zijn eigen risico's. En da voor een aantal dingen, nou dat hoop ik dat hij dat hier leert en daarmee i Maar ik ben het niet eens met de stelling.”
		-	“Dus eens een zedendelinquent dat klopt, dat ben je en je kunt recidiveren goed ik vind altijd, dat is vaak ook weer een momentopname van wat er al is. Dus daar moet je wel naar kijken, kijk en als iemand stug een zedende recidiveert hij dus steeds en dan is er wel wat anders aan de hand. Maar g de boodschap klopt ja. Ja eens een gewelddelict ja niet altijd, eens een die dat is niet zo. Zedendelinquenten ook niet, mensen kunnen ook veranderen ook stoppen. Maar goed die drang, dat weten we uit ervaring, die gaat nie gesnoept van de taart en het is lekker, dus ja dat blijft wel, een risico zit e
		-	“Dat is net als met medisch gezond zijn, lichamelijke gezondheid, je neemt het risico kleiner is. Of bij ouderen, dan mensen vaker ziek zijn. Maargoer geschiktheid zou iemand kiezen voor waar minder risico aan zit.”
		-	“Nou de risico's, eventuele risico's. Stel dat die veel in aanraking komt me

			die voortdurend langs deuren moet gaan en niet weet waar hij terecht komt.
	Gedrag	+	"Ja eens een zedendelinquent, je hebt er geen pilletje voor dat het over gaat van mensen kan veranderen dus dan ben je niet meer altijd een zedendelinquent."
		+	"Het gaat over gedrag, het gaat niet over personen. Nou ja daar geloof ik dat je gedrag aanpassen en als blijkt dat er meer aan de hand is, nou ja dan moet je iemand voortdurend, levenslang begeleiden of een in instituut of wat dan ook maar ik vind dat je mensen altijd een 2 ^e kans moet geven. En dat geldt ook voor zedendelinquenten."
		+	"Behandeling, is wel de bedoeling dat je daar, als een behandeling slaagt in het gedrag zien. Reageer je anders op prikkels dan voor die tijd en er is goed delict uitlokken zal ik maar zeggen. Kan een patiënt beter met zijn uitlokken voorkomen dat die daar de fout in gaat."
		+	"Ik denk dat het altijd heel goed is en zeker in dit soort gevallen, dat je het gedrag kijkt en daar verandering in aanbrengt. Dus ik denk dat het heel goed delinquent, bijna elke delinquent gewoon behandeling gaat doen."
		+	"Ja zeker, ja dat wel. Dat maakt zeker verschil uit. Ja in de gedragsverandering uit ervaring, zedendelinquenten zeggen ik doe het nooit meer weer en die dat werkt niet. Die blijven het gewoon doen, dus daar moet wel een gedrag aanwezig zijn. Anders kan dat niet. Ik vind dat geldt voor alle vormen van agressiedelict er moet wel gedragsverandering zijn, anders stopt het echt inzicht hebben en verantwoording nemen."
		+	"Ja en daarnaast kijk dat dat niet zo onhaalbaar is blijkt ook wel uit het gedrag pedofielen lopen vrij rond, maar dat zijn mensen die emotioneel wel weten dat kind als je seksueel misbruikt en die ook terug schrikken voor de consequenties regelmatig seksueel fantaseren over kinderen. Maar die ze gewoon onderhouden. He of die kiezen gericht voor seks met hun partner en dat kan dan de uitlaatklep, maar die ook waarvan bekend is middel anonieme enquêtes die fantaseert over kinderen en ook masturberen op kinderen zeg maar. Op je hebt controle en die controle willen we hier zedendelinquenten ook aan mogelijk blijkt daaruit."
		+	"ook voor werkgevers ik bedoel daar is een beetje de neiging in het huidige maar om de betekenis van die zedendelicten enorm op te blazen, aan te d

			zeg maar waarde en capaciteiten, potentie zeg maar af te wegen tegen, ze aan dat delict. Maar iemand heeft afgezien van dat delict ook hele andere menselijk gezien en het lijkt alsof iemand dan alleen nog maar een zeden meer een goede ict, informaticus bijvoorbeeld.”
		+	“Nou er bestaan nog al wat vooroordelen. Eens een zedendelinquent, altijd zedendelinquent. Wil niet zeggen dat die man geen goed werk kan leveren
	Revanche		“ja, nou je moet toch verder met elkaar. En je moet ook mensen de mogelijkheid om zichzelf te revancheren in het leven en dingen weer goed proberen te slachtoffers en dat doe je ook door weer een goed leven te leiden. En daar wel bij.”
	Recht	+	“Ja 2 ^e kans vind ik altijd zo raar. Alsof je maar 1 kans hebt in je leven. Die open staan voor iemand.”
		+	“Iemand heeft toch recht om door te leven? Sommige mensen ontnemen v de delicten te groot zijn, zeggen we van blijf jij maar in de gevangenis, vo leven. Bij sommige zeggen, kom maar weer terug, jij hebt je straf gehad. I van beschaving.”
		+	“Ooh, ja. Wel een 3 ^e en een 4 ^e kans, wie niet? Geldt voor iedereen eigenlijk afgerekend moet worden op dat wat je gedaan hebt.”
	Kenni	+	“ja, natuurlijk zoals iedere delinquent. Dat is de reden dat we mensen hier ons systeem in elkaar zit van resocialisatie, reclassering en het hele rechts gericht op rehabilitatie van mensen en ook de straf is in feite op ingericht dat mensen tot inkeer komen, in stilte lijden en zichzelf afvragen in hun c waarom heb ik dat nou allemaal gedaan”
		+	“Als iemand behandeling heeft gehad dan is de kans op terugval over het en dat heeft natuurlijk wel gevolgen voor zijn betrouwbaarheid als werkn werk kan blijven doen, ja dus in die zin is het natuurlijk wel een pre als iel heeft gehad.”
		+	“Ja vind ik noodzakelijk, ja vind ik een noodzakelijk iets. Behandeling bij z
	Onwetendheid	-	“Het is vaak de onbekendheid met behandelingen, de patiëntenpopulatie c afschrikken.”
		-	“Ja, heel veel onwetendheid van wat houdt dat in? Maar ik heb gemerkt da reclassering en een begeleider van hier heen gaat en je legt ook uit van, h

			werken en allen andere dingen die met zijn delict te maken hebben hoeft helemaal niets mee, daar zijn wij voor, dan zie je dat heel veel weerstand Werkgevers denken heel vaak, daar moet ik iets mee, terwijl ze er niks me om het werken en het gaat niet om wat ie gedaan heeft. En dat hij wel weer rugdekking is, dat hij altijd terug kan vallen.”
		-	“Dan merk je als daar een begeleider bij zit die ook die cliënt begeleidt, die verdwijnt daar heel veel vooroordeel, verdwijnen er ook heel veel ingewikkelde zaken, zo’n werkgever is het dan ook makkelijker te zeggen van oke, hij werkt hier, dat en dat en dat en als er op dat vlak wat komt hoeft ik daar niks mee te maken, ik die begeleider inschakelen.”
	Straf	-	“Dat zeg ik als professional, gevangenisstraf helpt niet. Gevangenisstraf is voor mensen helpt het een beetje, ik geloof het echt hoor, sommige mensen hebben geleerd bij een gevangenisstraf, maar heel veel niet.”
		-	“Nou ja ik geloof er nooit zo in dat als je in de gevangenis hebt gezeten dat dat van wordt”
		-	“Nee hoor, maakt geen verschil. Nee, helemaal niet. Het gaat erover of die gedragverandering heeft, dat hij het anders doet en dat die dat die daar heeft die het niet zelf oplost.”
	Plicht	+	“Ja ex-zedendelinquent blijven, dat is dan zijn plicht.”
	Controle	?	“Ja en daarnaast kijk dat dat niet zo onhaalbaar is blijkt ook wel uit het gedrag van pedofielen lopen vrij rond, maar dat zijn mensen die emotioneel wel weten dat het kind als je seksueel misbruikt en die ook terug schrikken voor de consequenties, ze regelmatig seksueel fantaseren over kinderen. Maar die ze gewoon onderhouden. He of die kiezen gericht voor seks met hun partner en dat kan dan ook een uitlaatklep, maar die ook waarvan bekend is middel anonieme enquêtes controleren of ze fantaseert over kinderen en ook masturberen op kinderen zeg maar. Op je moet hebben controle en die controle willen we hier zedendelinquenten ook aan opleiden, dat mogelijk blijkt daaruit.”
	Sociaal	+	“Maargoed, ik vind dat ze ook een sociale functie hebben, dat mag ook wel kosten.”
		+	“Als je er van uit gaat dat iemand open zou willen zijn, over zijn verleden, dat sociaal voelend werkgever moeten hebben.”

	Reputatie	+	"Ja iemand die vindt dat hij ook wat dat betreft een maatschappelijke rol h minder kans hebben helpen."
		-	"Maar je kunt zo'n afbreuk doen aan een naam van een bedrijf hè, plastict een zedendelinquent in dienst. Dan krijg je een slechte naam."
		-	"Ik denk wel dat heel veel mensen dat vanwege die reputatie, de goeie naa Ja, je loopt een risicootje, je loopt een risico doordat mensen onweer op d dingen"
		-	"Ja want anders krijg je inderdaad die reputatieschade he een goeie naam
Werksfeer	Onderscheid	-	"Nee want dat ik denk je hebt opeens niet een andere, hoe moet ik dat zeg positie als delinquent, als jij gaat solliciteren wordt mijn mening ook niet wel voor een commissie, maar met allemaal collega's, maar het is uiteinde zegt die ... mag komen en ik als ik een zedendelinquent zou zijn zou ik o behandeling willen, want op een gegeven moment is de straf klaar en dan dezelfde burger als ander"
		-	"Nee, dat lijkt me onzin. Want zo democratisch zitten we niet in elkaar, sti we nemen ook geen vrouwen meer aan. Dan maak je raar onderscheid."
		-	"Ja, dat vind ik privé. Want je weet niet wat je daar mee te weeg brengt als weten over ja collega is zedendelinquent geweest zeg maar hè."
		-	"Dat bepaald toch de leidinggevende hoop ik. En tuurlijk heb je wel met je voorkeur hebben of weet ik wat, maar dan gaat het over je werk en niet or zedendelinquent bent."
		-	"Ja, dat zou ik ook doen. Ik zou dat niet op de werkvloer helemaal niet, wa mensen niks mee met dat soort dingen."
	Tweespalt	-	"Nee, vind ik niet. Soms wordt dat wel gedaan, maar daarom moet dat ook bekend worden, want daar gaat het namelijk niet om. Ik wil niet naast iem iemand staan in de fabriek die met zijn vingers aan kinderen gezeten heel toch niks met je werk te maken? Dat heeft ook geen zin, dat werkt, dat vo je dat gaat doen, als je mensen bekend maakt van oh ja die, nee. Krijg je 1 kwaadsprekerij en roddelen en pesten en toestanden, komt niks positiefs
		-	"ik zou het iemand ook niet aan willen doen om dat een heel bedrijf over : beslissen. Ik denk dat dat in de meeste gevallen ook negatief afloopt"
		-	"Als het een bekende is, als er mensen werken die hem kennen, die hem k

			achtergrond weten. Dan wordt het heel ingewikkeld en als die mensen dat aversie tegen hebben. Kijk als het mensen zijn die hem kennen en zeggen geen bal uit dan, maar dan moet hij er tijd in investeren, dan zou die dat niet doen met mensen. Maar dat moet die zedendelinquent aangeven van hier werkt iemand zwager van me of een vriend van me en die weet wat ik gedaan heb. Maar die zedendelinquent dat ook al met diegene besproken van ik kom hier wat vind je daar van? Dan moet dat al bekend zijn"
Financieel kader	Opstapje	+	"Misschien dat werkgevers dan natuurlijk wel over de streep te trekken zijn kunnen verdienen."
		+	"Het zou wel een opstapje kunnen zijn. Er zitten er wat bij dat is een heel zouden wel wat extra boost kunnen krijgen. Een extra stimulans zou kunnen"
		+	"Financiële prikkel zou misschien wel handig zijn."
		+	"Ik zeg niet voor iedereen ja. Maar ik denk wel dat het dat het wil je mensen de maatschappij en wil je zorgen dat de risicofactoren naar beneden gaan mooie aanzet zou zijn."
		+	"Denk het, maar ik weet niet of die daar, de werkgevers, zijn natuurlijk heel subsidies. Maar op dit gebied weet ik dat niet zo. Omdat het natuurlijk een denk dat je misschien een aantal werkgevers over de streep trekt"
		+	"Voordeel kan natuurlijk zijn dat je misschien makkelijk een plek krijgt, maar dat niet de lading"
		+	"kijk als iemand dat wil doen en je krijgt er dan geld voor ja oke. Dat is misschien wat makkelijker"
	Financiële investering	-	"Als dat extra tijd kost, dan kost dat extra geld, maar ja, die angst zit er aan ik dat je er heel zorgvuldig mee om moet gaan, met geheimhouding en dat een risico zit er altijd in."
		-	"het kost wat tijd, ja als tijd geld kost. Ja alles is dan geld natuurlijk."
	Te ingewikkeld	-	"maar als iemand dat niet wil doen en die doet het vanwege het geld, nou sowieso bij voorbaat. Dat is die groep gewoon veel te ingewikkeld voor."
	Geen subsidie	+	"nee, zou niet weten waarom eigenlijk, want we hebben hier een aantal groepen in de dagbehandeling, met goede diploma's die ook altijd maatschappelijk hebben. En die kunnen na behandeling, denk ik, zo weer terug."
		+	"dat zou misschien een leuk lokkertje zijn voor de werkgever, maar kijk er

			bedoelt om mensen speciale begeleiding te geven op het werk, op de werkvloer. Het is niet makkelijk als ze behandeling hebben gehad, is dat naar mijn idee helemaal niet de communicatievaardigheden toegenomen en natuurlijk weten ze vaak zelf dat ze op de werkvloer over moet praten, dat hoeft je ze eigenlijk niet eens te leren."
Tijd	Geen extra tijd	+	"Volgens mij hoeft dat niet nee. Nee, ook al omdat ik meen dat hij geen speciale extra aandacht nodig heeft."
		+	"Ja, dat ligt er dus aan of die zichzelf bekend maakt en anders niet. Anders kost het tijd te kosten."
	Wel extra tijd	-	"Kijk mensen die het wel nodig hebben, die zijn er zeker ook wel hoor. Die krijgen de behandeling die ze hier krijgen zitten ze vaak al in speciale trajecten of direct na de behandeling speciale trajecten aangeboden met heel veel aandacht voor juist het werk vaak gewoon werk. Als daar risico's zijn dan wordt de werkvloer de hoogte gesteld maar dat gaat ment namen over agressie, omdat dat op de werkvloer plaats vindt. Zedendelicten vinden vaak op hele specifieke plekken plaats maar nooit op openbare plekken zoals op werk waar veel mensen zijn. Ik heb nog nooit gehoord van iemand die gaat exhibitioneren op de werkvloer, naast zijn n
		-	"als je die andere dingen er bij meeneemt een beetje voorlichting en dat kost het dat kan het iets extra tijd kosten."
		-	"Voorlichting ja, daar kan het in zitten of een stukje begeleiding"
		-	"Ik vind niet dat je mensen veel anders moet gaan behandelen dan mensen die problemen hebben gepleegd. Je moet alleen zorgen dat de voorwaarden goed geregeld zijn en dat zal altijd een investering kosten."
		-	"Ja, vooral omdat daar, als daar begeleiding in zit of hij moet daar over na denken allemaal, dat is de extra tijd. Er komt een dimensie bij die bij andere mensen goed bij andere mensen kan iets anders zitten. Dus dat geldt eigenlijk voor iedereen want iemand komt werken ergens en er zit iets extra's aan dat vraagt altijd meer

Bijlage 3 Likertschaal enquête potentiële werkgevers

Enquêtevraag	one ens	Eni gsz ins one ens	neu traa l	Eni gsz ins een s	een s
Subthema 1 Stimulerende factoren					
1 Een bedrijf zou subsidie of een financiële beloning moeten krijgen voor het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent.	0	0	1	2	1
2 Wanneer mijn bedrijf subsidie of een financiële beloning kan krijgen, zal ik sneller kiezen voor het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent.	4	0	0	0	0
3 Een bedrijf zou begeleiding moeten krijgen, bijvoorbeeld vanuit een behandelinstelling, bij het in dienst nemen (tijdens en vlak na de sollicitatieprocedure) van een ex-zedendelinquent.	0	0	0	2	2
4 Een bedrijf zou begeleiding moeten krijgen, bijvoorbeeld vanuit een behandelinstelling, in het eerste jaar van het in dienst hebben van een ex-zedendelinquent.	0	0	0	0	4
5 Wanneer mijn bedrijf begeleiding krijgt, bijvoorbeeld vanuit een behandelinstelling, zal ik sneller kiezen voor het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent.	1	0	2	1	0
6 Wanneer een zedendelinquent zijn straf heeft uitgezeten, mag hij bij ons komen werken.	2	2	0	0	0
7 Wanneer een zedendelinquent behandeling heeft gevolgd, mag hij bij ons komen werken.	2	0	2	0	0
8 Tijdens zijn behandeling, mag een zedendelinquent al bij ons komen werken.	3	1	0	0	0
9 Ik vind het belangrijker dat een werknemer goed werkt levert, dan wat zijn verleden is.	1	1	1	1	0

10 Ik wil weten of mijn werknemer een ex-zedendelinquent is.	0	0	0	0	4
11 Ik wil bij een eerste sollicitatiegesprek weten of iemand in aanraking is geweest met Justitie.	0	0	1	0	3
12 Ik wil op een later moment in de sollicitatieprocedure weten of iemand een zedendelict heeft gepleegd.	2	0	0	1	1
13 Ik wil bij een eerste sollicitatiegesprek weten of iemand een zedendelict heeft gepleegd.	0	0	0	1	3
14 Ik wil op een later moment in de sollicitatieprocedure weten of iemand in aanraking is geweest met Justitie.	2	0	0	0	2
15 Wanneer ik een zedendelinquent in dienst zou nemen, wil ik dat hij ten alle tijden open kaart hierover speelt.	0	0	0	2	2
16 Wanneer ik een ex-zedendelinquent in dienst zou nemen, mag iedereen binnen mijn bedrijf dit weten.	0	3	0	0	1
17 Wanneer ik een ex-zedendelinquent in dienst zou nemen, moet iedereen binnen mijn bedrijf dit weten.	1	2	0	0	1
18 Wanneer ik een ex-zedendelinquent in dienst zou nemen, mag iedereen buiten mijn bedrijf dit weten.	3	1	0	0	0
Subthema 2 Belemmerende factoren	one ens	Eni gsz ins one ens	neu traa l	Eni gsz ins een s	een s
20 Een zedendelict kan een eenmalig incident kan zijn.	0	0	3	0	1
21 Ik houd rekening met de meningen van andere werknemers bij het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent.	0	1	1	1	1
22 Ik houd rekening met de meningen van derden bij het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent.	0	1	0	0	3

23 Ik weet weinig over ex-zedendelinquenten en hun behandeling.	0	1	0	1	2
24 Ik weet weinig over ex-zedendelinquenten en hun behandeling, daarom zou ik er geen in dienst nemen.	1	1	1	0	1
25 Het in dienst nemen van een ex-zedendelinquent zou onrust veroorzaken binnen mijn bedrijf.	0	0	0	2	2
26 Het in dienst hebben van een ex-zedendelinquent zou mij extra tijd kunnen kosten.	1	0	0	1	2
27 Het in dienst hebben van een ex-zedendelinquent zou mij extra geld kosten.	0	1	3	0	0
28 Het in dienst hebben van een ex-zedendelinquent zou het imago van mijn bedrijf kunnen schaden.	0	0	1	2	1
29 Eens een zedendelinquent, altijd een zedendelinquent.	0	0	2	2	0
Subthema 3 Tweede kans	one ens	Eni gsz ins one ens	neu traa l	Eni gsz ins een s	een s
31 Een ex-zedendelinquent verdient een 2 ^e kans.	0	1	1	2	0
32 Een ex-zedendelinquent verdient een 2 ^e kans, als hij zijn straf heeft uitgezeten.	0	1	1	2	0
33 Een ex-zedendelinquent verdient een 2 ^e kans, als hij behandeling heeft gevolgd.	0	1	2	0	1
34 Een ex-zedendelinquent verdient een 2 ^e kans, maar niet in mijn bedrijf.	0	0	1	2	1
35 Of een ex-zedendelinquent een 2 ^e kans verdient hangt af van wat hij hier zelf voor doet.	0	0	0	2	2
36 Of een ex-zedendelinquent een 2 ^e kans verdient hangt af van wat hij (nog meer) heeft gedaan.	0	1	0	1	2

37 Of een ex-zedendelinquent een 2 ^e kans verdient hangt af van het soort delict dat hij gepleegd heeft.	0	0	1	1	2
---	---	---	---	---	---

38 Of een ex-zedendelinquent een 2 ^e kans verdient hangt af van of ik hem ken of niet.	2	1	0	1	0
---	---	---	---	---	---

39 Wanneer een ex-zedendelinquent voor zijn delict als goed functionerende werknemer bij ons heeft gewerkt, mag hij na het delict ook terugkomen.	2	2	0	0	0
---	---	---	---	---	---

Vraag 19, 30 en 40 zijn open vragen.