

Aan: Directie en leden van het M.Z.O.  
Betreft: Mogelijke intrekking van uren van een sportmeester.

Leeuwarden 1-10-1996

Via informele gesprekken hebben wij vernomen, dat overwogen wordt een sportmeester uren te laten inleveren gedurende de verbouwingstijd.

Dat lijkt ons geen goede zaak.

De sport en fitness mogelijkheden voor het personeel zullen kleiner worden.  
Het zal dan niet mogelijk zijn om op een dienstsportuur zowel zaalsport als fitness te geven.  
Niet iedereen kan deelnemen aan de zaalsport. Voor ouderen is de zaalsport vaak te intensief en mensen met een blessure moeten aan de kant blijven, of forceren onnodig als ze wel mee doen.

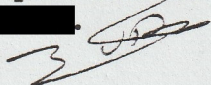
De sportmeesters vertonen een grote inzet en hebben hun "winkel" goed op orde.  
Als de ene sportmeester met vakantie is, draait de andere lange dagen. Ze zijn zeer flexibel.  
Het is doodzonde dat door het niet rekening houden met de belangen van een goed funktionerende medewerker, de motivatie een enorme dreun zou kunnen krijgen.  
De uren die bespaard worden, zouden op lange termijn dan wel eens hele dure uren kunnen zijn.

Het vleugelpersoneel zou juist liever uitbreiding van het aantal fitness uren zien, bijvoorbeeld op dinsdag en donderdag van 12.00 tot 13.00 uur.  
Verder zou het aanbieden van verschillende vormen van sport bevorderd moeten worden.  
De aanwezigheid van twee sportinstructeurs is daarbij onontbeerlijk

Het vleugelpersoneel verzoekt u deze overwegingen mee te nemen in uw besluit.

Namens de personeelsleden die dit onderschrijven teken ik,





LEEUWARDEN 2-10-'79

GEACHTE DR [REDACTED],

Ik BEN WERKZAAM ALS BEWAARDER IN HET HUIS VAN BEWARING EN BEN LID VAN DE DIENST COMMISSIE ALDAAR!

Als lid van dit overlegorgaan zou ik u om advies willen vragen over een voorgestelde roosterwijziging binnen ons bedrijf, die ons inziens schadelijk is voor de gezondheid.

Vind u het verantwoord dat bewaarders de volgende dienst draaien?; EEN VROEGE DIENST 6<sup>30</sup>/<sub>4</sub> - 13 uur, gevolgd door een nachtdienst 21.30 uur tot 07.00 uur, waarna er uit de nachtdienst van 16 tot 22 uur opnieuw gelopen moet worden.

Veel personeelsleden hebben het de dag na een nachtdienst moeilijk met zichzelf. Ze zijn vaak humeurig en hebben hoofdpijn door waarschijnlijk een tekort aan slaap en de onregelmatige wijze van leven.

Nu is mijn verwachting dat deze dienst tot overbelasting zal leiden, die het ziekteverzuim zal doen toenemen.

Als leek kan ik dit niet hard maken, vandaar dat ik bij u "aan de bel trek", om de mening van een deskundige naar voren te kunnen brengen.

Hopende op uw medewerking en in afwachting van eventueel antwoord, groet ik u.

[Handwritten signature]

[REDACTED]

Leeuwarden 30 - 10 - '83

Geachte directeur,

Op donderdag 27 - 10 - '83 ben ik, uitdrukkelijk tegen mijn wil, door de dienstenmaker, de hr. [REDACTED], gevorderd, om op zaterdag 29 - 10 - '83 uit de nachtdienst terug te komen, om van 16,00 uur tot 22.00 uur een extra dienst te doen.

Aan deze opdracht heb ik, onder protest, gevolg gegeven.

Ik ben tegen het terugkomen uit de nachtdienst om de volgende redenen:

1....De persoonlijke gezondheid wordt door dit soort diensten aangetast. Onregelmatig werken, vooral nachtdiensten hebben een grote invloed op het menselijk lichaam.

Mijn lichaam reageert op een nachtdienst met hoofdpijn, loomheid en prikkelbaarheid.

Het lichaam verlangt de dag na een nachtdienst rust en ontspanning.

Wie die signalen negeert, zal daar de eerste jaren niet zoveel van merken.

Pas op latere leeftijd zal blijken dat hoge bloeddruk, stress en maagklachten terug te voeren zijn als een voortvloeijsel van een ongezonde wijze van leven.

In mijn ogen heeft ieder mens de plicht zijn gezondheid niet moedwillig te schaden.

Omdat ook de bedrijfsgeneeskundige dienst deze gevolgen onderkent en dienstcommissie's een aantal jaren geleden erop aandrongen, zijn dienst en rusttijdenregels ontstaan.

2....Het is in strijd met het dienst en rusttijdenbesluit.

Het dienst en rusttijdenbesluit geeft aan dat een dienst op de dag van uitvoering met niet langer dan 1 uur mag worden onderbroken.

3....Binnensluipende gewoonte om bij een krappe personeelsterkte al snel mensen uit de nachtdienst terug te "vragen".

Mijn stellige overtuiging is, dat een vrij groot aantal bewaarders niet uit de nachtdienst terug willen komen.

Omdat ze echter tegen de te verwachten moeilijkheden opzien wanneer ze hun medewerking weigeren, stemmen ze "vrijwillig" in met het "verzoek" om uit de nachtdienst terug te komen.

Dit vind ik jammer. Het is jammer, omdat daardoor niet aangetoond kan worden hoe krap wij nu al met het personeel zitten.

Ik vraag de dienstcommissie dan ook om na te gaan hoe vaak bewaarders, al dan niet vrijwillig, in 1983 zijn ingezet voor een dienst 16.00 tot 22.00 uur, na het draaien van een nachtdienst.

Omdat het tegen de dienst en rusttijdenregeling is, ga ik er daarom vanuit dat de dienstenmaker daarbij geen andere mogelijkheden heeft gezien.

Als blijkt dat het een veelvuldig gebruik aan het worden is, dan is het misschien verstandig de bedrijfsgeneeskundige dienst hierbij te betrekken.

4....Na controle van de dienstlijst, vind ik het feit dat ik gevorderd ben evenmin

rechtvaardig, omdat het personeel niet op een, mijns inziens, juiste manier wordt ingezet.

Ik erken, dat het ziekteverzuim op de dag dat ik gevorderd ben, erg hoog lag.

Ik bevestig, dat de dienstenmaker in mijn geval serieus naar andere mogelijkheden heeft gezocht.

Toch meen ik, dat op de bewuste zaterdag de personeelkrapte niet alleen door ziekte is ontstaan.

Twee bewaarders van de Avl. vervullen al geruime tijd brigadiersposten.

Eén bewaarder is wegens een grote werkachterstand ingezet bij de arbeid. Eerlijkheids halve moet gezegd dat deze bewaarder in de weekenden wel bijspringt.

Voor het dienstenmaken staan naar mijn overtuiging minder uren dan het aantal dat

door de dienstenmakers gebruikt wordt.

De hoofdbewaarder-dienstenmaker van de Avl. is voor het dienstweekend ingepland. Hij zou deurdeweeks dus minder uren moeten maken en in zijn dienstweekend moeten werken.

In de praktijk wordt hij in het weekend structureel door een bewaarder van de Avl. vervangen.

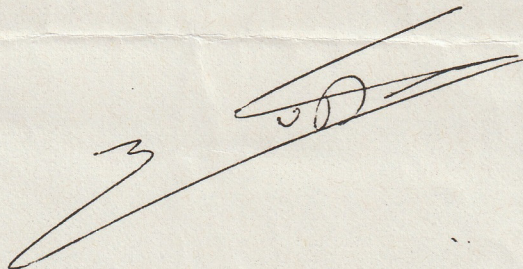
Deze bewaarder moet op zijn beurt weer vervangen worden, waardoor tijdens een dienstweekend één van de twee reserve's steeds voortijdig ingezet moet worden.

Dat ik gevorderd ben, beschouw ik, vooral gezien punt vier, niet als een noodzakelijke daad.

Ik ga er vanuit dat deze brief de aandacht krijgt die hij verdient en dat wij allereerst intern proberen om de mensen die nog werken, niet onnodig over te belasten.

Daarom richt ik deze brief zowel aan de direktie en aan de dienstcommissie en wil ik in afwachting van een antwoord, het voorlopig hierbij laten.

Met vriendelijke groeten,  
bewaarder [REDACTED].

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script. The signature is written over a horizontal line that spans the width of the page. The signature appears to be a name, possibly starting with 'D' or 'D.', followed by several loops and a long horizontal stroke.



## Huis van Bewaring te Leeuwarden

KEIZERSGRACHT 4, 8911 KJ LEEUWARDEN, TEL 058-120022 - POSTREKENING 888262

Brief nr.

Leeuwarden. 28 oktober 1983.

Bijlage(n)

Antwoord op

Betreffende

Geachte Heer [REDACTED],

Het is U bekend, dat de problemen t.a.v. de dienstuitvoering voor het weekend van 29 en 30 oktober 1983 problematisch zijn. In onze gesprekken zowel op donderdag als vrijdag heb ik geprobeerd U over bovenstaande problemen voldoende te informeren. Mijns inziens zijn deze gesprekken in een goede sfeer en met wederzijds respect voor onze standpunten verlopen. O.a. heb ik in deze gesprekken geprobeerd U op vrijwillige basis te bewegen een dienst op zaterdag 29 oktober 1983 van 0-7 en 16-22 uur te laten uitvoeren. Uw standpunt is, dat deze dienst niet mogelijk mag zijn en dat U alleen op basis van vordering de dienst 16-22 uur zult willen vervullen. Aangezien de dienstmaker niet in staat is, de dienst 0-7 en 16-22 uur te voorkomen, moet ik bij deze op zaterdag 29 oktober 1983 Uw dienst met 16-22 uur verlengen op basis van vordering.

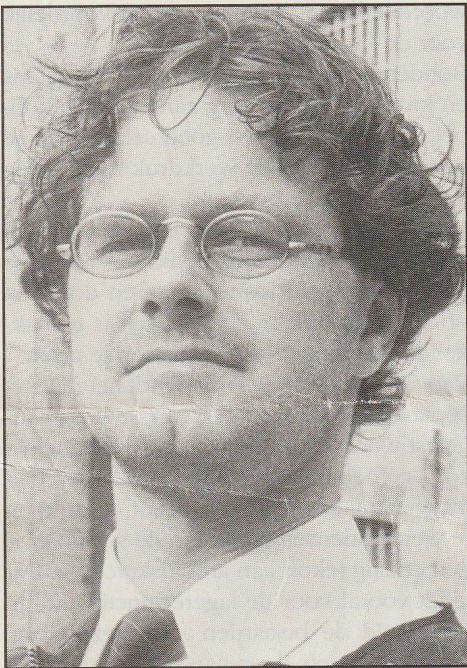
Hoogachtend,

H.A.D.

Het personeel van het huis van bewaring in Leeuwarden zegde onlangs het vertrouwen op in de directie. De grote werkdruk, vele overuren en het structureel personeelstekort zaten de werknemers al jaren dwars. Een fel signaal was nodig om maatregelen af te dwingen. Het ministerie van Justitie heeft intussen toezeggingen gedaan. "Het is bedroevend dat het eerst zo ver moet komen," vindt Jan Wind, ex-voorzitter van de opgeheven dienstcommissie.

DC-voorzitter Jan Wind

## 'En de directie deed niks...'



**L**aat niemand zeggen dat het als een donderslag bij heldere hemel kwam. De DC heeft de directie uit en te na uitgelegd dat ze niet moeten onderschatten wat er broeit onder het personeel. Al jaren kampen we met structurele onderbezetting. Onze verlofkaarten puilen uit. 80 of meer-verlofdagen zijn geen uitzondering. 60, 70 uur werken, soms weken achter elkaar. Zo kom je terecht in de bekende spiraal: hoge werkdruk, veel overuren, geen verlofmogelijkheden dus ziekmeldingen. De directie heeft er te weinig aan gedaan om die spiraal te doorbreken. Ze zeiden dat ze de hoge nood onderkenden, maar concreet kwam er weinig op papier. Op de noodkreetbrief van het personeel werd afwijzend gereageerd. Wel was er intensief overleg tussen directie en DC. Tijdens dat laatste overleg vond de directie dat wij zelf met concrete oplossingen moesten komen. Een week eerder hadden ze nota bene onze voorstellen afgewezen. We hebben toen openlijk het functioneren van de directeur aan de kaak gesteld. Dat werknemers hem een afstandelijke en soms minachtende houding verwijten. Daar snapte hij niets van.

Na die vergadering hebben we onszelf opgeheven, we konden geen kant meer op. Bovendien waren we aan het eind van ons latijn: als je na wekenlang intensief vergaderen oploopt tegen zo'n muur van onwil, dan grijpt je dat emotioneel erg aan. Er moest blijkbaar een verdomd fel signaal komen wilde er iets in beweging komen. Er werd een actiecomité opgericht en er kwam een motie van wantrouwen tegen de directie. Die werd door bijna iedereen ondertekend.

In Leeuwarden is de bom gebarsten, maar eigenlijk speelt het probleem van de hoge werkdruk overal. Er is de laatste jaren voortdurend op personeel ingekrompen terwijl

de zwaarte van het werk toeneemt. Steeds vaker krijgen we met verslaafde en psychisch gestoorde gedetineerden te maken. De lichtere gevallen blijven weg door de alternatieve straffen. Naast de frustratie over de werkdruk, begint ook een gevoel van onveiligheid te knagen. Daar doet niemand wat aan. Het is slecht meetbaar want dat speelt vooral in je hoofd. Maar gedetineerden merken echt wel dat de bewaking vaak oververmoeid is, kribbig wordt. Dat kan desastreuze gevolgen hebben.

In Leeuwarden kwam daar de slechte sfeer en het gebrek aan communicatie nog eens bovenop. Tussen de penitentiair inrichtingswerkers (PIW-ers) en de leiding gaapt een enorme kloof, op de werkvloer heeft men geen vertrouwen in de leiding. De teamleiders die de schakel tussen directie en PIW-ers vormen, waren ook niet in staat om problemen op de werkvloer te vertalen in goed sociaal beleid. Als je merkt dat je klachten niet serieus genomen worden dan gaat dat vreten, er ontstaat een sfeer van wantrouwen. De directie verergerde dat alleen maar. Het kwam voor dat ze de dienstcommissie op de hoogte stelde van de nieuwe dienstroosters, terwijl de teamleiders van niets wisten. In die sfeer van wantrouwen wilden we niet meer werken.

Het ministerie van Justitie heeft intussen een aantal toezeggingen gedaan. Voor 1 juni moeten alle vacatures opgevuld zijn en er wordt nadrukkelijk gekeken hoe de sfeer en de communicatie verbeterd kan worden. Daarnaast wordt het ziekteverzuim aangepakt. De directie blijft gewoon zitten. Het was niet de bedoeling dat er koppen zouden rollen, we wilden bereiken dat er maatregelen genomen zouden worden. Het is wel bedroevend dat het eerst zo ver moet komen voordat de boel in beweging komt.

TEKST: DIANE DE CLERCK  
FOTO: ANKO WIERINGA

BEZWAARSCHRIFT OPNEMING REGISTRATIEGEGEVENS WBEAA

Ondergetekende J. v. Dasselhaar..., maakt bij deze bezwaar tegen opneming en gebruik van zijn/haar persoonlijke gegevens vermeld op het formulier registratie ten behoeve van de Wet ter bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen.

Ik spreek mijn zorg uit over dergelijke formulieren, daar ik van mening ben dat de hierop vermelde vragen niet in een democratie thuishoren.

Steeds vaker krijg ik de indruk dat Nederland aan het afglijden is en zulke formulieren, waarbij de intentie wellicht best positief kan zijn, eerder discriminatie bevorderend werkt dan dat gesproken kan worden van een volwaardige integratie van allochtonen binnen onze samenleving.

Mijn mening is ~~dat~~ mijn persoonlijke, waarbij ik mijzelf afvraag hoe lang het nog gaat duren voordat de verplichte vragen gaan over geloof, ras, gemengd huwelijk, bijzondere kenmerken etc.

Ik verzoek u vriendelijk om mij binnen veertien dagen na dagtekening van dit bezwaarschrift schriftelijk te informeren over de vernietiging van mijn gegevens.

Penitentiare inrichting "De Blokhuispoort"

Leeuwarden d.d. 14.05.....1995

Hoogachtend,

Naam:

J. v. Dasselhaar  
.....

Handtekening:

  
.....

Bijgevoegd een persoonlijk  
schrijven, gericht aan iedereen  
die met de uitwerking van  
de wet bezig zijn.



Registratie ten behoeve van de Wet ter bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen

Hierbij stelt u de volgende gegevens ter beschikking aan uw werkgever, onder voorbehoud dat deze gegevens alleen worden gebruikt voor het doel van de wet; het bevorderen van evenredige arbeidsdeelname van allochtonen en op de voorwaarde dat onbevoegden geen toegang hebben tot de geregistreerde gegevens.

U dient dit formulier uiterlijk 15 mei 1995 in te leveren bij of op te sturen aan de personeelsafdeling waaronder u ressorteert.

Verwerkt door Personeelsadministratie

Datum

Paraaf

Controle accountantsdienst

Datum

Paraaf

Persoonlijke gegevens

Zie hiervoor uw verlofkaart of salarisspecificatie.

Personeelsnummer

Naam

Geboorteland

Het is mogelijk dat uw geboorteland nu anders heet of niet meer onder de vroegere naam bestaat, bijv. Joegoslavië, de DDR of Rhodesië. In dat geval vermeldt u de naam van dat land zoals dat nu wordt genoemd. Is dat mogelijk of onzeker, dan vermeldt u de naam die voor u of uw ouders gebruikelijk is of was. Is het geboorteland onbekend of niet te achterhalen, dan vult u in: 'onbekend'.

VERKLARING OP DE ACHTERZIJDE VAN DIT FORMULIER.

Bij het geboorteland van moeder en vader gaat het om de geboortelanden van de wettige ouders.

Geboorteland moeder

Geboorteland vader

Verklaring en ondertekening

U kunt bezwaar maken tegen opname van de gegevens in het personeelsinformatiesysteem d.m.v. een bezwaarschrift gericht aan uw hoofd van dienst. Dit ontslaat u niet van de verplichting dit formulier ingevuld te retourneren.

Ik verklaar de gegevens naar waarheid en volledig te hebben verstrekt

Datum en plaats

Handtekening



GEACHTE HEER/MEVROUW,

IK VERZOEK U ERNSTIG TE STOPPEN MET HET REGISTREREN VAN BEVOLKINGSGROEPEN OP GROND VAN AFKOMST.

IK GA ERVAN UIT DAT IEDER MENS UITSLUITEND BEOORDEELD HOORT TE WORDEN OP GROND VAN ZIJN KWALITEITEN.

REGISTRATIE TEN BEHOEVE VAN "POSITIEVE DISCRIMINATIE" IS DUS ONGEWENST

"POSITIEVE DISCRIMINATIE" IS OOK DISCRIMINATIE!

MENSEN UIT SURINAME, ARUBA, NED. ANTILLEN EN DE MOLUKKEN, ZULLEN BIJV. GEEN ENKELE BEHOEFTE MEER HEBBEN NAAR EEN ALLOCHTONE VERWIJZING. ZE ZIJN NIET ALLEEN NEDERLANDER GEWORDEN, MAAR ZE JOELIEN ZICH VAAK OOK ZO.

DE DOOR U BEDOELDE WET ZAL ONGETWIJFELD MET GOEDE BEDOELINGEN ZIJN BEDACHT EN GESCHREVEN.

VERANDERINGEN IN DE POLITIEK ZOULDEN ER IN DE TOEKOMST ECHTER TOE KUNNEN LEIDEN, DAT DE THANS OPGESLAGEN GEGEVENS WORDEN MISBRUIKT DOOR PERSONEN DIE NU NOG ONBEVOEGD ZIJN, MAAR OP EEN LATER TIJdstIP WELLICHT DE BEVOEGDHEID ZULLEN WETEN TE VERKRIGEN.

NATUURLIJK ZAL JUSTITIE ER AL HET MOGELIJKE AAN DOEN OM DE PRIVACY TE GARANDEREN, MAAR AAN HET ONMOGELIJKE IS NIEMAND GEHOUDEN.

DAAROM IS DE BESTE GARANTIE, DEZE GEGEVENS NIET OP TE NEMEN!

ALS EEN BEZWAAR TEGEN HET OPNEMEN VAN DE GEGEVENS TOEH LEIAT TOT VERNIETIGING VAN HET REGISTRATIEFORMULIER, DAN IS HET SCHRIVEN VAN HET REGISTRATIEFORMULIER DUS "ZO WIE ZO" OVERBODIG VOOR MENSEN DIE BEZWAAR HEBBEN.

TOT SLOT: VRAGEN STAAT VRIJ

- IN EEN DEMOCRATIE IS DAT EEN GOED RECHT
- HET IS EEN EVEN GOED RECHT OM VRAGEN AL DAN NIET TE BEANTWOORDEN.
- ZELFS EEN VERDACHTE VAN EEN ERNSTIG MISDRIJF HEEFT HET RECHT OM TE ZWIJGEN.
- MOCHT U MIJN REAKTIE VERDACHT VINDEN, DAN WENS IK VAN MIJN RECHT TOT ZWIJGEN GEBRUIK TE MAKEN.

IK WENS IEDEREEN DIE BIJ DEZE REGISTRATIE BETROKKEN IS, VEEL STERKTE EN WIJSHEID TOE.

MET VRIENDELIJKE GROET

P.S. HET HOOFD VAN DIENST ZAL IK EVENEENS MIJN BEWEEGREDEVEN MEEDILEN.

Leeuwarden 25-11-1999

Aan: De Ondernemingsraad  
van P.I. de Wieling

Van: P.I.W.ers en beveiligingsgroep

Betreft: Ondersteuningsverklaring.

De P.I.W.ers en de beveiligingsgroep van de Blokhuispoort willen met deze verklaring onderstrepen dat zij zich volledig kunnen vinden in de handelwijze van de Ondernemingsraad van de P.I. de Wieling.

De persoonlijke aanval van de dienstleiding, verwoord in een schrijven van de algemeen directeur, gericht aan de sectordirecteur G.W., mr. [REDACTED], gericht tegen de voorzitter van de Ondernemingsraad, wordt als buitengewoon ongepast ervaren.

Het personeel stelt de algemeen directeur voor, deze onterechte aanval te staken en de aandacht te richten op het oplossen van de talloze problemen, zoals die door de Ondernemingsraad zijn aangegeven.

Met onze handtekening willen wij dit schrijven bekrachtigen:  
( Naam en handtekening s.v.p.)

Leeuwarden 2000-03-30

Aan: De lokatie-directeur  
P.I. de Wieling  
Afd. Blokhuispoort.

Van: P.I.W.er [REDACTED]

Betreft: De verplichte pauze.

Geachte heer [REDACTED].

Vorig jaar heb ik een brief naar de O.R. geschreven over de moeilijkheden die wij op de vleugel ondervonden bij het nemen van de verplichte pauze, zoals die in de arbeidstijdenwet staat aangegeven.

Mijn brief aan de O.R. is mondeling afgehandeld door de hr. [REDACTED] die op dat moment de voorzitter van de O.R. was.

Hij zou er voor zorgen dat ik de verplicht gestelde pauze niet steeds zou hoeven te bevechten en hij zou het bedrijfsbureau vragen een vervanger, als aflos, op de dienstlijst te zetten.

Dat is ook een aantal maanden redelijk goed gegaan.

De "rappers" vuiden de aflos op de dienstlijst in en het probleem leek over.

Inmiddels is er een rooster ingegaan, waarin het aantal beschikbare personeelsleden op de vleugel nog verder is teruggebracht.

Op deze ochtend van dertig maart, meldde zich iemand van de A vleugel ziek. Daardoor was er geen aflos beschikbaar voor de drie man die hun verplichte pauze moesten opnemen tussen 08.45 en 10.00 uur.

Bij calamiteiten kan er natuurlijk afgeweken worden van de arbeidstijdenwet, maar een ziekmelding is geen calamiteit, omdat het regelmatig voor komt en het een te voorziene omstandigheid is.

Met deze brief wil ik aangeven dat wij een structureel tekort aan personeel op de A vleugel hebben.

Om 08.30 uur heb ik contact opgenomen met het adjunkt unithoofd, de hr. [REDACTED] en ik heb hem de zaak voorgelegd.

Hij vond dat wij flexibel met dit soort zaken moesten om gaan en bijvoorbeeld de gedetineerdenluwe periodes moesten gebruiken om de pauzes te nemen.

Ik heb hem aangegeven dat, tussen 09.30 uur en 10.00 uur, het personeel beschikbaar moet zijn voor strafcelbediening en voor de gedetineerden die op last van de Officier van Justitie alle beperkingen opgelegd hebben gekregen.

Deze gedetineerden moeten in de gelegenheid worden gesteld om te douchen, te luchten, of hun cel te reinigen.

Ze mogen bij die bezigheden niet in contact komen met medegedetineerden.

Wanneer wij ook op deze momenten weggaan voor onze pauze, dan zullen wij ze niet meer afzonderlijk hun bezigheden kunnen laten doen.

Het lijkt dan noodzakelijk de Officier van Justitie in te lichten dat wij dan niet meer kunnen voldoen aan zijn opdracht tot het beperken van gedetineerden. Ook zonder de pauzes is het apart houden al een flinke opgave.

Het is dan ook volstrekt onjuist om de tijd tussen 09.30 en 10.00 uur te zien als een loze periode, waar het personeel wel even gemist kan worden.

Tussen 12.00 uur en 12.30 uur, staan er al mensen voor hun pauze uitgelijnd. Als zich daar de personeelsleden bijvoegen die eerder op de ochtend hun pauze eigenlijk hadden moeten nemen, dan is er rond die tijd vrijwel niemand meer op de vleugel.

Een andere mogelijkheid is het laten doorschrijven van de dienst, waardoor de pauze te vervallen komt.

Ik ben allerm minst tegen het doorschrijven van de dienst en het laten vervallen van de pauze, want ik vind het in ons werk een wanprodukt.

Ik maak echter bezwaar tegen het laten vervallen en het verplicht opnemen van de verplichte pauze als het de dienst uitkomt. Dan voel ik mij gemanipuleerd en dat frustreert enorm. Als wij aan de pauzes moeten voldoen dan moet ons de mogelijkheid daartoe geboden worden en als die gelegenheid er niet is, dan zullen vakbonden en de wetgever het moeten weten, zodat ze wellicht overgaan tot het wijzigen van de wet.

Mijn oplossingen zijn de volgende:

- Erken dat er een personeelsprobleem is.
- Voeg, als logisch gevolg van deze erkenning, personeel aan de vleugel toe.
- Als het personeel niet wordt aangevuld tot het noodzakelijke aantal, dan zou er overwogen moeten worden om een ring of de gehele vleugel voor plus-minus een anderhalf uur stil te leggen
- In die tijd kunnen dan de pauzes genomen worden, de beperkingen verzorgd en de isoleercellen behandeld.

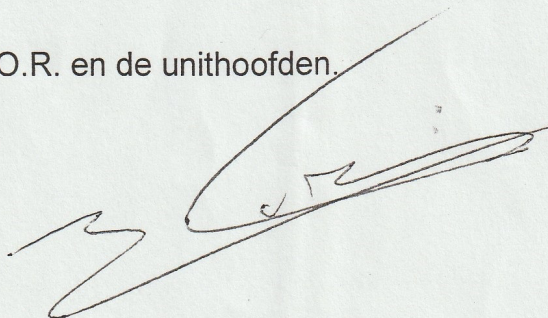
Een schriftelijke reactie stel ik zeer op prijs en ik ben altijd bereid deze brief ook mondeling toe te lichten.

Bij voorbaat dank.

██████████  
P.I.W.er

Afschriften voor de O.R. en de unithoofden.

-  
-



Aanbeveling Brief [REDACTED]

Het huidige rooster voorziet in de pauzes.

Maar bij ziekmeldingen kunnen er in principe geen P.I.W.ers met pauze,

Dit omdat dan het minimum aan personeel in dienst is namelijk vier

Tenzij er aanpassingen gedaan worden in de vorm van aflos van andere disciplines gedurende de pauzes, zal er dus gewerkt moeten worden met een minimum aan pauzes, door van een aantal of alle vroege diensten de pauze in te trekken.

Aan een protocol betreffende een regeling voor aflossingen bij ziekmeldingen wordt gewerkt. Hoever de betreffende werkgroep is met dit protocol is mij niet bekend.

Bij een calamiteit kunnen in principe de pauzes worden ingetrokken.

Of een ziekmelding een calamiteit is?

Volgens mij op de dag zelf wel.

Is er een structureel personeels tekort?

In vergelijking met een aantal jaren terug: ja!

Gezien de huidige inzichten in hoeveel personeel er dient te zijn tijdens bloktijden. Nee

[REDACTED] medewerker P.I.

Bijlage.

Betreft de brief aan de locatiedirecteur  
gedateerd op 15-02-2001  
betreffende het voornemen de nachtdienststerkte  
terug te brengen tot drie man.

In de aan u gerichte brief van 15-02-2001, geven wij aan dat de verdere bezuiniging op de nachtdienststerkte buitengewoon gevaarlijk en onnodig is.

De overheid heeft met enorme geldoverschotten te maken. De W.W. pot en de A.O.W. pot stromen over.

Hoewel het niet direct in onze macht ligt, zou het van inzicht getuigen als er eindelijk gestopt gaat worden met de reeds sinds 1981 aanhoudende bezuinigingen op de personeelssterkte. Zeker op de werkvloer kunnen er geen mensen meer gemist worden.

Op het gebied van veiligheid heeft het personeel de afgelopen jaren veel moeten inleveren.

Bij calamiteiten in de weekenden en de avonden worden de risico's groter en groter.

Daarbij laat het beveiligingssysteem het vaak afweten.

Piepers geven een andere plaats aan dan waar de calamiteit zich voor doet.

Portofoons zijn er onvoldoende en monitoren en camera's hebben geen enkele zin, als er geen mensen beschikbaar zijn om op de schermen te kijken.

De dekking in mankracht is aan alle kanten weggezuiverd. ( Bijv. bij de sport )

Ondanks al deze overwegingen lijkt de bezuinigingswoede nog steeds niet te stuiten.

Het kan niet uitblijven dat de wal het schip zal keren.

Het is onze taak u ook daar op te wijzen.

Toch zullen wij u aangeven waar u wellicht nog wat geld kunt besparen.

Ons inziens moet het gezocht worden in het midden van de ladder.

U zou kunnen besluiten om een unithoofd te laten vervallen en twee adjunct-unithoofden voor de vleugels in te zetten in een vroege en een late dienst.

De overblijvende unithoofd kan dan invallen bij ziekte en verlof en de belangrijke vergaderingen bijwonen.

Voordeel is, dat er s' avonds dan ook een adjunct-unithoofd aanwezig is, waardoor de vrijgemaakte dienstgeleider kan komen te vervallen.

Het rooster zou er dan als volgt uit kunnen zien:

1 adj.unithoofd van 7.30 - 12.00 en van 12.30 tot 16.00 uur

1 adj. unithoofd van 13.30 - 17.30 en van 18 tot 22.00 uur

1 unithoofd van 09.00 - 14.00 en van 14.30 tot 17.30 uur

Op deze wijze overlappen ze elkaar en kunnen de diensten aan het eind van de dag ook op goede wijze worden afgesloten.

Waarschijnlijk levert deze voorgestelde bezuiniging meer op dan de besparing van 1 man in de nachtdienst en u blijft af van een verdere verzwakking van de werkvloer.

Wij hopen dat u een wijs besluit zult nemen.

Veel succes.

Aan: De locatie-directeur van P.I. Noord  
locatie de Blokhuispoort.

Van: De P.I.W.ers werkzaam op de A en B vleugel.

Betreft: Bezwaarschrift tegen het voorgenomen plan  
om de totale bezetting van de nachtdienst  
terug te brengen tot drie man.

Leeuwarden : 15-02-2001

Geachte directeur [REDACTED],

Uit woord en geschrift is ons gebleken, dat u voornemens bent om de nachtdienststerkte nogmaals te verminderen, om die terug te brengen tot slecht drie man/vrouw.

De P.I.W.ers van lokatie de Blokhuispoort willen, via dit schrijven, hierover hun ernstige bezorgdheid uitspreken en ze willen u dringend adviseren de voorgenomen stap niet uit te voeren.

Drie man in de nachtdienst is een direkte bedreiging voor de veiligheid van de inrichting, de gedetineerden en het personeel.

De nachtdienst-formatie is een aantal jaren geleden al met twee personen teruggebracht tot vier.

Dat was al op de grens en bij calamiteiten er zelfs al over.

Met het oog op de veiligheid, waren wij met vier man al niet meer in staat om onze eigen boontjes te doppen.

De hulp van de plaatselijke politie werd daarbij dan al ingeroepen.

Drie man in de nachtdienst is ver over de grens!

Bij calamiteiten, die direkt ingrijpen noodzakelijk maken, zijn er dan zeker onvoldoende mensen aanwezig, om volgens de huidige dienstinstructie, op een veilige wijze in te kunnen grijpen (bijvoorbeeld bij een brand)

Hulp van politie/brandweer, of andere op te roepen hulpkrachten, komt dan altijd te laat.

Bij een celbrand bestaat er alle kans dat de betreffende gedetineerde binnen vijf minuten is bezweken aan rookvergiftiging, om van de gevaren van het direkte vuur maar niet te spreken.

Op zulke momenten kan er geen personeel gemist worden om bijvoorbeeld de brandweer binnen te laten.

Niet ingrijpen zou de dood van de betreffende gedetineerde kunnen betekenen en ernstige paniek veroorzaken bij de overige gedetineerden op de cellenvleugel.

Niet ingrijpen, met dodelijke afloop tot gevolg, zal tot ernstige trauma's leiden bij het dienstdoende personeel.

Het personeel heeft bovendien, net als elke andere burger, de wettelijke plicht de mens in nood te helpen als hij daar toe in staat is.

Daarbij zal hij dan in strijd moeten handelen met de door u voorgeschreven dienstinstructie.

De verantwoordelijkheid voor het niet opvolgen van de instructie, ligt ons inziens dan ook volledig bij u, omdat u het personeel de noodzakelijke mensen onthoud, om op een werkbare en veilige wijze handelend te kunnen optreden, zonder de instructie te verontachtzamen.

U kunt deze grote risico's niet nemen op grond van een bezuinigingsgedachte, die overigens ook niet noodzakelijk is, omdat er best wel alternatieven zijn, die wij in een bijlage zullen verwoorden.

Wij roepen u dan ook op, uw voorgenomen plan te heroverwegen en af te zien van verdere aantasting van de nachtdienststerkte.

Mocht u, desondanks, toch besluiten om de nachtdienststerkte verder terug te dringen, dan kunt u ons, voor de onverhoopte gevolgen, niet verantwoordelijk houden.

Een afschrift van deze brief zal verzonden worden naar de Ondernemingsraad.

De P.I.W.ers die deze brief onderschrijven verzoeken de OR. om er alles aan te doen, het voorgenomen plan geen doorgang te laten vinden.

## Memo

Aan Medewerkers executieve dienst  
Van [REDACTED]  
Datum 12 maart 2001  
Onderwerp Schrijven medewerkers over  
roosteraanpassing

Geacht collegae,

Maandag ontving ik van een groot aantal collegae uit de executieve dienst een door velen ondertekend schrijven. Strekking van de brief was dat aangegeven werd dat met grote zorg is kennisgenomen van de voorgenomen reductie van de nachtdienstbezetting in de huidige roosters van de Blokhuispoort. Aanbevolen werd het voorgenomen besluit niet uit te voeren en enkele alternatieven werden aangeboden.

Mij was en is duidelijk dat een ingreep die tot vermindering van posten leidt in het huidige rooster immer tot afwijzende en verontrustende reacties leidt. Met name het veiligheidsaspect voor zowel personeel als gedetineerde is hierbij een belangrijk item.

Ook voor mij is het borgen van de veiligheid voor alle partijen een belangrijk aandachtspunt.

Zoals U wellicht bekend, is vanwege de veiligheid een constructie gevonden door de inzet van een nachtelijke ondersteuningsploeg. Ook een aangepaste dienstinstructie is inmiddels in concept gereed. Hiernaast zijn nog meer aspecten te noemen, zoals materiele aanpassingen. Het voert te ver om hier tot in nog groter detail aan te duiden hoe een en ander door mij wordt gezien. Wel ben ik voornemens wanneer er volledige duidelijkheid is over de roosteraanpassing, ik persoonlijk in Uw teamoverleg langs kom om uit te leggen waarom en hoe de keuzes tot stand zijn gekomen.

Bij de totstandkoming van de roosterwijziging wordt door mij de medezeggenschap (uiteraard) nauw betrokken. Terecht schrijft U in Uw brief d.d. 15-02-01 de medezeggenschap indirect aan. Mijn inschatting is dat de medezeggenschap dit signaal ook zal betrekken bij het overleg met mij. Een roosterwijziging die nu in de planning licht zal (en kan) ook zeker niet zonder de instemming van de OR doorgevoerd worden. Overigens zal ik (behalve dit schrijven) geen contact zoeken met de ondertekenaars van de brief. Ik beschouw de gekozen vertegenwoordiging van personeel in de Ondernemingsraad als goede (en wettelijke) gesprekspartner in deze.

Zoals U zeker niet is ontgaan wordt er landelijk gezien veel aandacht besteed aan vergunningverlening met name waar het gaat om de zogenaamde "gebruikersvergunning" verleent door de Brandweer. Inmiddels is mij duidelijk geworden dat de Blokhuispoort beschikt over een geldige "gebruikersvergunning" (niet iedere P.I. in den lande kan ons dit nazeggen!). Nog niet duidelijk is in hoeverre er een directe relatie is tussen de gebruikersvergunning en het aantal personeelsleden in de nachtdienst. Hierover komt zeer binnenkort duidelijkheid.




12 maart 2001

U heeft via kennisgeving vanuit het ochtendrapport kunnen vernemen dat er momenteel een politieke discussie woedt over het voortbestaan van de regimesvorm "HvB sober-regime". Aangegeven is vanuit den Haag dat er in april/mei duidelijkheid komt over de uitkomst van deze discussie. U begrijpt dat het vooruitzien en op grond hiervan beslissingen nemen en beleid maken er met al deze onzekerheden niet gemakkelijker op wordt. (immers, hiernaast houdt het voorgenomen besluit sluiting Blokhuispoort en P.I. Groningen ons ook nog bezig).

Toch is duidelijk dat de verhouding tussen inkomsten enerzijds en uitgaven anderzijds scheef is. Vandaar dat de inspanningen die dienen te leiden tot een nieuw rooster doorgang dienen te vinden. Zoals U wellicht bekend, is er een nieuw dagprogramma ontwikkeld, is de postenbezetting bepaald en wordt er gewerkt aan een nieuwe roosteropzet voor Pw-ers en beveiligingsmedewerkers. Deze inspanningen (waarbij P.I. en een aantal van Uw collega's betrokken zijn) dienen voortgang te vinden ongeacht bovengenoemde onzekerheden.

Ik hoop U hiermee voorlopig geïnformeerd te hebben,

Met collegiale groet,

  
Locatiedirecteur  
De Blokhuispoort.

Ik zou zeggen: Neem op korte termijn de duidelijke beslissing de Blokhuispoort open te houden.

We zullen het gebouw nog vele jaren hard nodig hebben.

Al met al kom ik tot de volgende aanbevelingen:

- Neem onze ondernemingsraad serieus. Geef antwoord op de vragen, die ze namens ons, naar voren brengen.
- Steun acties om meer geld te krijgen voor personeelskosten en ondersteunende diensten en maak een eind aan de doorlopende bezuinigingsdrift door uw stem te laten horen.
- Verwijder de borden met de fraaie teksten van de muren van de gevangenissen als de daar beschreven doelstellingen niet aansluiten bij wat wij te bieden hebben. Deze borden maken ons alleen maar belachelijk.
- Zorg voor meer veiligheid voor personeel en gedetineerden.
- Stel u op achter het openhouden van onze inrichting en verschaf in elk geval op korte termijn duidelijkheid.

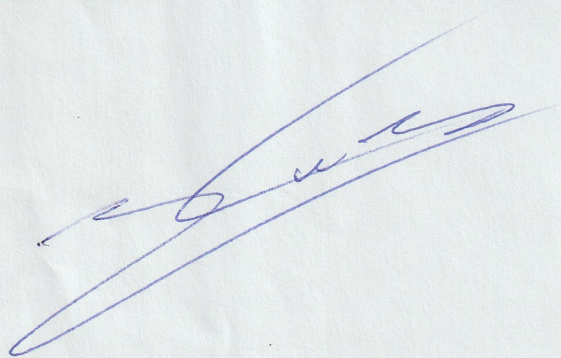
Omdat ik denk dat deze brief een bijdrage kan leveren aan de discussie, die hopelijk zal leiden tot een werkring waarin goede prestaties neergezet kunnen worden, die recht doen aan de ons toevertrouwde, gevangen, medemens, laat ik dit schrijven verschijnen in de vorm van een open brief, die ik in elk geval ook aan de OR zal overhandigen.

Het is u vrij met de brief te doen wat u wilt, maar ik hoop en reken er eigenlijk op, dat u hem zult willen beantwoorden.

Naar mijn mening worden de zorgen, die ik hier persoonlijk heb uitgesproken, vrij algemeen gedeeld.

Met vriendelijke groet,

  
P.I.W.er Blokhuispoort  
Leeuwarden.



Aan: De Lokatie-direkteur Blokhuispoort.

Van: P.I.W.er [REDACTED]

Betreft: Open brief, als reactie op bijeenkomst plan van aanpak van P.I. Noord.

Leeuwarden 15-10-2001

Geachte heer [REDACTED],

Naar aanleiding van de personeelsbijeenkomst van afgelopen donderdag, 11 oktober 2001, over het plan van aanpak van P.I. Noord, voel ik de behoefte u mijn persoonlijke gevoelens over deze bijeenkomst mee te delen..

Bij de presentatie van het logo en de muzikale introductie werd ik al wat onrustig. De presentatie was zo overweldigend dat ik dacht dat er wat weggestopt moest worden. Bij sporttoernooien is het immers vaak zo, dat de bekervorst het grootst zijn bij de meest onbelangrijke toernooien. De muziek moest het saamhorigheidsgevoel vergroten, maar ik werd er onbehagelijk van en kreeg het gevoel dat ik een bijeenkomst van een sekte bijwoonde.

Ik dacht aan de tekorten die wij als inrichting zouden hebben en waar steeds weer naar terug verwezen wordt.

Ik dacht aan de kosten van het logo en de presentatiekosten van het filmpje en vermoedde dat er weer heel wat gemeenschapsgeld verspild was.

Hoeveel vergaderingen zouden hier aan vooraf zijn gegaan en hoeveel kostbare hotels en restaurants zouden er voor zijn bezocht?

Vervolgens werd de beschikbare vergadertijd bijna volledig gevuld met besprekingen over de organisatiepunten. Zaken waar deze managers zich natuurlijk langdurig mee bezig hebben gehouden en die inderdaad noodzakelijk zijn om tot een zekere structuur te komen. Uiteraard wilden de directeuren het geleverde werk graag tonen en daar over praten, omdat het hen bezig hield.

Het hield mij echter nauwelijks bezig!

Het stond zover bij ons weg en het was behoorlijk droge kost. Bij ons speelde heel andere zaken, die direct en dagelijks gevoeld en beleefd worden.

Bij ons worden de ondersteunende diensten weggetrokken. Degenen die er nog wel zijn, worden overbelast.

Gedetineerden komen binnen zonder door een arts te zijn gezien. Niet op het politiebureau en niet in de inrichting.

Dat speelt vooral op vrijdag en duurt vaak tot maandag of zelfs tot dinsdag, wanneer het een feestdag betreft.

Zo van de straat geplukt. Vaak behoorlijk ziek, worden ze voor een aantal dagen opgeborgen in de inrichting, overgelaten aan de zorgen van de vaak goedwillende P.I.W.er, die zonder enige medische achtergrond de crisissituatie van de betreffende gedetineerde op juistheid moet proberen te schatten en dan eventueel hulp moet zien te vinden.

Het personeel deelt in het weekend de pillen uit. Probeert de maatschappelijke problemen op te lossen. We hebben immers geen maatschappelijke werkers meer. De reclassering weigert in

onze inrichting verdere hulp en de ervaren P.I.W.er wordt, waar mogelijk, vervangen door goedkopere arbeidskrachten, die met lage lonen, via de beveiliging, instromen. Dat het werk daarbij met te weinig mensen gedaan moet worden, laat ik nu verder maar even buiten beschouwing.

Daarom voelde ik mij licht onpasselijk worden, toen bij de presentatie van missie en doel, er een beschrijving werd gegeven waaruit zou moeten blijken dat wij het goed voor hebben met gedetineerden.

Gedetineerden hebben niets aan dergelijke kreten.

Ze zijn verworden tot een product met een productprijs en zo wordt er in vergaderingen al over ze gesproken.

Hoe kunnen wij deze mensen tegen de laagste kosten opsluiten zonder dat wij er zelf last mee krijgen?

Het belang van de gedetineerde wordt volledig ondergeschikt gemaakt aan de kosten.

Zolang de P.I.W.er op de vleugel, weliswaar overbelast, het nog kan roeien en niets van zich laat horen, gaat het dus goed en levert het de staat geld op.

Vooraf niet luisteren naar de aanzwellende bezwaren van de weinige mensen die nog werken in het primaire proces en de ondersteunende diensten die er nog zijn.

Wie echter niet volledig euroblind is, ziet hopelijk nog op tijd het groeiende verzet dat zich landelijk aan het opbouwen is.

De rooibouw op de mens die nog bij het Gevangeniswezen werkt, kan nog gestopt worden.

Daar is geld voor nodig.

Geen geld om stofkammen te kopen om daarmee nog maar eens de personeelssterkte uit te kammen, maar geld om het personeel op noodzakelijke sterkte te brengen, de medische zorg veilig te stellen en de ondersteunende diensten terug te halen.

Geld om het verglijden van de humanitaire zorg te stoppen.

Het helpt niet als een individuele P.I.W.er dit roept, maar ik verwacht het dan ook van u, als onze directeur. Ik verwacht het van de Algemeen Directeur en ik verwacht het van de leiding van het Gevangeniswezen.

In plaats van steeds akkoord te gaan met bezuinigingen, roep ik u op tot verzet daar tegen. Ik roep u allen op u uit te spreken tegen nog verdere uitholling. De rek is er uit!

Tot slot was het de afgelopen donderdag ook pijnlijk te moeten constateren dat de leiding van P.I. Noord bewust wilde voorbij gaan aan de gevoelens van het personeel van de Blokhuispoort, rondom de voorgenomen sluiting.

De Algemeen Directeur toonde nogmaals dat een mogelijk open houden van de inrichting hem onwelgevallig was en het was duidelijk, dat wat hem betreft, er geen hulp te verwachten was.

Vragen over dit, voor ons zo gevoelige onderwerp, wilde hij uit de weg gaan en vragen van onze vertegenwoordiger van de OR vond hij ongepast.

De Algemeen Directeur heeft aangedrongen op een advies van de OR, maar nu dat advies negatief is uitgevallen, blijft zijn antwoord, vooralsnog, uit en blijft het personeel achter in grote onzekerheid.

De standpunten van de Algemeen Directeur voor sluiting, zijn voor een belangrijk deel weerlegd en de goede redenen om open te houden, zijn talrijk en worden deze dagen nog eens versterkt door de krantenberichten over cellentekort en een miljoen aangiftes, die wegens tekort aan arbeidskrachten bij politie en rechtbank maar niet tot vervolging leiden.