

DE WAARDE VAN GEWENST GEDRAG BINNEN EEN PENITENTIAIRE INRICHTING



EEN ONDERZOEK NAAR DE RELATIE TUSSEN MORELE WAARDEN VAN
GEVANGENISMEDEWERKERS EN ONDERLINGE AGRESSIE EN GEWELD BINNEN
JUSTITIËLE INRICHTINGEN

BESTUURSKUNDE ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM

MASTERTHESIS: ARBEID, ORGANISATIE EN MANAGEMENT

DOOR: RHABIA RAMJIWAN 299982

1E BEGELEIDER: DR. P. VAN DER PARRE

2E BEGLEIDER : PROF.DR. A.J STEIJN

SEPTEMBER 2007

“Als je doet wat je leuk vindt, hoef je nooit te werken.”



Mahatma Gandhi (1869- 1948)

Voorwoord

Hoewel de doorsnee Nederlandse burger slechts een deel van zijn of haar leven op het werk doorbrengt, zien de meeste mensen hun werk als een belangrijk onderdeel van hun leven (De Beer, 2001: 101). Werk structureert de tijd, brengt sociale contacten met zich mee, levert maatschappelijke waardering en zelfrespect op en biedt mogelijkheden tot persoonlijke ontplooiing. Zaken als waardering, zelfrespect en ontplooiing vereisen echter wel een veilige en respectvolle omgeving en daar lijkt het op de werkvloer nogal eens aan te schorten. Steeds vaker zijn geluiden te horen over werknemers die getuige of zelf slachtoffer zijn van wangedrag van klanten, collega's en hun chefs.

Onderlinge agressie en geweld schijnt binnen de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) ongeveer twee keer zo vaak voor te komen als in andere bedrijfstakken. Ruim een kwart van de werknemers in justitiële inrichtingen heeft te maken met intimidatie door een collega en/of leidinggevende, ongeveer tien procent van de werknemers heeft te maken met ongewenste seksuele aandacht en een kleine groep, werknemers wordt slachtoffer van fysiek geweld. Tot deze vaststelling kwam het Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatie Centrum in 2006 (Intern rapport DJI: 2006).

In 2007 werd door DJI middels de afdeling Personeelsmanagement een mogelijkheid tot een verdiepingsstudie aangeboden in de vorm van een onderzoekstage aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam. De doelstelling met deze studie was om meer inzicht te krijgen in de relatie tussen de vier morele waarden van DJI te weten: Respect, Betrouwbaarheid, Openheid en Professionaliteit en Onderlinge agressie en geweld.

Dit onderzoek is mede tot zijn voltooiing gebracht met de hulp van de heren R.Scherf en T.Molleman van de afdeling Personeelsmanagement DJI. De thesis is inhoudelijk begeleid door dr. P. van der Parre van de opleiding Bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam

Tot slot een woord van dank aan de vijf penitentiaire inrichtingen: de Marwei, Pi Breda, Pi Nieuwegein, de Noorsingel en de Doggershoek voor hun goede ontvangst bij het uitzetten van de vragenlijsten en prettige medewerking. Niet in het minste gaat mijn dank uit naar alle deelnemers die tijd en moeite hebben gemaakt om mee te werken aan het onderzoek.

's-Gravenhage september 2007

Rhabia Ramjiawan

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	5
2. PROBLEMATIEK EN VRAAGSTELLING	8
2.1 VOORGESCHIEDENIS.....	8
2.2 OMVANG PROBLEMATIEK.....	8
2.3 PROBLEMATIEK IN PERSBERICHTEN.....	9
2.4 NAAR EEN CENTRALE VRAAGSTELLING.....	10
2.5 DEELVRAGEN EN TOETSENDE HYPOTHESEN	11
2.6 METHODEN VAN ONDERZOEK	12
2.6.1 <i>Cyclus in het onderzoek</i>	13
3. ONDERZOEKSVELD EN HET FENOMEEN OAG	15
3.1 ONDERZOEKSVELD.....	15
3.1.1 <i>Dienst Justitiële Inrichtingen</i>	15
3.2 ONDERLINGE AGRESSIE EN GEWELD - OAG	17
3.3 VERHOGENDE FACTOREN VOOR OAG	18
3.4 GEVOLGEN VAN OAG	19
4. THEORETISCH KADER	21
4.1 WAARDEN IN DE SAMENLEVING	21
4.2 WAARDEN EN GEDRAG.....	22
4.3 MORELE WAARDEN	24
4.4. HET METEN VAN WAARDEN.....	25
5. DE OPERATIONALISATIE	27
5.1 WETENSCHAPPELIJKE DEFINITIES EN OMSCHRIJVINGEN	28
5.2 INVULLING MORELE WAARDEN DJI.....	30
5.3 DE PARTICIPERENDE OBSERVATIE.....	32
5.4 GEOPERATIONALISEERDE WAARDEN.....	33
6. DE SCHAALCONSTRUCTIE	35
6.1 SCHAALMETHODEN	35
6.2 CONSTRUCTIE VAN DE TESTVRAGENLIJST.....	35
7. DE ANALYSE	39
7.1. BESCHRIJVENDE STATISTIEK	39
7.2. STATISCHE ANALYSE.....	42
7.2.1. <i>Factoranalyse</i>	43
7.2.2 <i>Betrouwbaarheidsanalyse</i>	45
7.3 GROEPENVERGELIJKING.....	48
7.4 TOETSING VAN DE HYPOTHESES	49
8.CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	51
8.1 CONCLUSIES	51
8.2. AANBEVELINGEN VOOR DE DIENST JUSTITIËLE INRICHTINGEN.....	54
8.3. DISCUSSIE EN BEPERKINGEN	55
8.4. AANBEVELINGEN VOOR VERVOLGONDERZOEK	56
DANKWOORD	57
BIJLAGEN VOOR DE ANALYSE	61
BIJLAGEN DATAVERZAMELING	80

1. Inleiding

Geweld op de werkvloer is een reëel fenomeen. Uit studies blijkt dat een niet gering percentage van de werknemers te maken heeft met fysiek geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Van Dam & Engelen, 2004). De meeste nationale en internationale studies hebben betrekking op geweld en agressie van patiënten, klanten of cliënten gepleegd op personeel. Deze studies vinden veelal plaats in ziekenhuizen, sociale werkplaatsen, scholen en openbare diensten (Dupre & Barling, 2006; Littlechild, B., 2005; Bussing & Hoge, 2004; Walsh & Clarke, 2003; Winstanley & Whittinton, 2002; De Vries, Van Niekerk, Van Dalen & Nuyens, 2002). Al enkele jaren heeft de Dienst Justitiële Inrichtingen aandacht voor het fenomeen OAG bij collega's en leidinggevenden. OAG is de verzamelnaam de verzamelterm voor intimidatie, lichamelijk geweld en ongewenste seksuele aandacht van personeelsleden en leidinggevenden onderling (DJI, 2006). Bij OAG gaat het dus om incidenten tussen personeelsleden. De gevolgen OAG treffen zowel het slachtoffer als de werknemers die dit gedrag op de afdeling waarnemen. Bij werknemers die ongewenste omgangsvormen op de eigen afdeling waarnemen, uit zich dit in psychosomatische klachten, verhoogde verlooptentatie en een verhoogd verzuim (Hubert, Steensma, Furda, 2001). De totale jaarlijkse kosten van gezondheidsschade als gevolg van ongewenste omgangsvormen op het werk zijn recentelijk geschat op circa vier miljard euro in Nederland (Blatter e.a., 2006).

Werkgevers zijn op grond van de Arbeidsomstandighedenwet van 18 maart 1999 verplicht zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van hun werknemers en daarbij een beleid te voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Het voorkomen van agressie jegens werknemers valt onder deze verplichting. Veel organisaties nemen het tegengaan van ongewenste omgangsvormen mee in hun integriteitsbeleid. Dat het alleen meenemen van deze doelstelling in een beleidsplan niet voldoende is, is door de jaren heen gebleken. Onderzoek van de Arbobondgenoten in 2006 heeft laten zien dat er nog steeds sprake is van seksuele intimidatie, pesten en agressie en geweld op het werk, in sommige jaren is er zelfs een toename van het percentage OAG na het opstellen van een Integriteitsbeleid.

Tot nu toe zijn veel beleidsplannen, met alle bijhorende instrumenten tegen OAG, zoals: vertrouwenspersonen, meldpunten en gedragscodes voornamelijk gericht op repressieve maatregelen, oftewel nadat een schending heeft plaatsgevonden. Verschillende organisaties vinden alleen nazorg, het aanstellen van vertrouwenspersonen en klachtencommissies niet voldoende om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan. Een integrale aanpak is noodzakelijk. Preventie behoort tot de nieuwe manier van aanpakken. OAG moet maximaal getracht worden te voorkomen en zodoende nog meer gereduceerd worden op de werkvloer. Op dit moment werken veel organisaties voornamelijk met gedragscodes, deze zijn hoofdzakelijk gebaseerd op verboden van de organisatie. Een tekortkoming hierbij is vaak dat niet alles opgenomen is wat wel en niet mag. Veel "daders" van OAG kunnen zich mede hierdoor vaak beroepen op uitvluchten als; "Ik wist dat niet" of "Dat staat

nergens letterlijk". Een belangrijke bouwsteen bij een goed preventiebeleid is daarom dat niet alleen duidelijk wordt aangegeven wat ongewenst gedrag is, maar dat er ook concrete richtlijnen zijn voor gewenst gedrag. Men moet zich dus bewust zijn van het gewenste gedrag dat de organisatie van hem/ haar verwacht. Met deze benadering verschuift de focus van een organisatie van negatief naar positief. In de wetenschap wordt dit aangeduid als "positieve psychologie" (C.Visser:2002). De kern van positieve psychologie is niet gericht om het negatieve te bestrijden, maar om het positieve te versterken. Bij een negatieve benadering is het doel negatief geformuleerd (vb: gedragscodes). Mensen weten wel wat *niet* wat de bedoeling is, maar niet wat *wel* de bedoeling is. Bij een positieve aanpak is het doel gedefinieerd in positieve termen. Mensen weten wat de bedoeling is en wat van verwacht wordt, zonder ze verboden op te leggen. Er wordt dus niet meer verteld wat *niet mag*, maar wat *wel mag*. Uit onderzoek van Buckingham en Clifton(2003) blijkt dat deze positieve benadering weer een positief effect heeft op het gedrag van mensen. Zij beweren dat mensen moeilijker in beweging komen of gaan leren als ze negatief worden aangesproken en benaderd, terwijl ze juist meer bereidheid en veerkracht tonen als ze positief worden benaderd. Met een positieve benadering stimuleert een organisatie haar werknemers meer om gebruik te maken van haar sterke en positieve kanten. Daarnaast creëert een positieve boodschap makkelijker draagvlak en acceptatie bij mensen (Sprenger,2006).

Volgens de Amerikaanse pleitbezorger van positieve psychologie "Seligeman". Is de psychologie te eenzijdig gericht geweest op het bestrijden van het negatieve en het repareren van schade (Seligeman, 2002). Volgens Sprenger is er sprake van een zichtbare trend in personeelsmanagement. Gedurende het nieuwe Millennium is er sprake van een focusverschuiving in organisaties. Men gaat van negatief naar positief. Met deze focusverschuiving wordt er benadrukt naar datgene wat er deugt en niet wat er schort. Dit zou een positieve uitwerking hebben op de arbeidssfeer in een organisatie, wat vervolgens zowel het productieproces als de organisatiecultuur ten goede zou komen. Met dit onderzoek wordt dit effect getracht meetbaar te worden gemaakt. Deze studie moet aantonen of positief geformuleerd gedrag in vorm van morele waarden een relatie heeft met de mate van onderlinge agressie en geweld op een afdeling in een penitentiaire inrichting.

Met het voorstellen en vastleggen van vier morele waarden eind 2006 heeft DJI een start gemaakt met deze positieve focusverschuiving . DJI heeft als overheidsorganisatie zowel een voorbeeldfunctie naar de samenleving toe als voor de ingesloten die op dit moment niet meedraaien in de samenleving. Een ander belangrijke argument voor het invoeren van deze positieve benadering is dat een groot deel van de kwaliteit van het werk in een Penitentiaire inrichting bepaald word door het gedrag van medewerkers. Of het nu gaat om de omgang met regels en de procedures, de omgang met de ingesloten of de omgang met collega`s. Niet integer gedrag kan de geloofwaardigheid en reputatie van de inrichting schaden, maar ook de veiligheid van collega`s in gevaar brengen. Ongewenste onderlinge gedragingen zoals intimidatie en roddel hebben een groot effect op de gezondheid van de medewerkers, de werksfeer en de motivatie(DJI,2006).

Met de introductie van de vier morele waarden wil DJI niet alleen meer de focus leggen op ongewenst gedrag, maar wil ze haar personeel bewuster maken van morele waarden, zodat zij op basis van de waarden gewenst gedrag vertonen. Daarnaast is het interessant om te kijken of er verschil is in mate van morele waarden van medewerkers en of dit invloed heeft op omvang van OAG op een afdeling.

Relevantie

Bestuurlijke moraal is tot probleemgebied verklaard (Van den Heuvel, Huberts en Verberk:2002). Bestuurskunde is een wetenschappelijke discipline die zich bezighoudt met de wijze waarop het openbaar bestuur functioneert in de samenleving. Om beleid te ontwikkelen en te realiseren heeft het bestuur een organisatie nodig, De bestuurskunde richt zich ook op die organisatie, op het leiden daarvan en op het personeel dat zich daarin bevindt. Zoals er een voortdurende wisselwerking is tussen overheid en samenleving is er ook een wisselwerking tussen de waarden en normen die in het openbaar bestuur en geldingskracht hebben. DJI ontleent aan deze normen en waarden haar referentiekader en tegelijk wordt zij er in haar beleid en handelen door beïnvloed en genormeerd. De overheid heeft het op dat terrein niet gemakkelijk, nu de moraal van de samenleving minder eenduidig is. Met het voorstellen en vastleggen van de vier morele waarden heeft DJI haar personeel richtlijnen aangeboden voor gewenst gedrag. Gelijktijdig wordt de relatie gemaakt tussen morele waarden en ongewenst gedrag in een organisatie. DJI wenst met het bewustmaken van de morele waarden onder haar personeel, ongewenst gedrag te doen afnemen. Een onderzoek naar morele waarden en ongewenst gedrag in penitentiaire inrichtingen zou belangrijke informatie kunnen opleveren ter bevordering en waarborging van integriteit in het gevangeniswezen. Door deze studie kan er nieuwe kennis ontstaan over de relatie tussen morele waarden en ongewenst gedrag op een afdeling. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen een aanknopingspunt aanreiken voor eventueel verder onderzoek naar morele waarden en risicofactoren van ongewenst gedrag op een afdeling

Leeswijzer van de thesis

In hoofdstuk 2. wordt de problematiek en aanleiding van het onderzoek weergegeven. De centrale vraagstelling, deelvragen en de toetsende hypothesen worden behandeld. Eveneens wordt in dit hoofdstuk de methoden van onderzoek uitgelegd. Daarna wordt in hoofdstuk 3. het onderzoeksveld beschreven en komt het fenomeen OAG uitgebreid aan bod. Hoofdstuk 4. bevat de theoretische kader van het onderzoek. Morele waarden worden hier diepgaand besproken en tevens worden er een methode om morele waarden meetbaar te maken aangereikt. Hierna volgt de operationalisatie in hoofdstuk 5. In wetenschappelijk literatuur wordt gekeken naar definities voor de vier morele waarden. Daarnaast worden er concrete en meetbare indicatoren weergegeven voor het meetbaar maken van de vier morele waarden. Vervolgens vind in hoofdstuk 6. de schaalconstructie plaats met als product de testvragenlijst. In hoofdstuk 7. wordt de analyse opgemaakt en wordt door middel van analysetechnieken gekeken of er verschil zit tussen de twee typen afdelingen. Met de uitkomsten de analyse worden de hypothesen getoetst. Tot slot eindigt het laatste hoofdstuk met interessante conclusies, aanbevelingen voor DJI en aanbevelingen voor verder vervolgonderzoek.

2. Problematiek en vraagstelling

2.1 Voorgeschiedenis

In het jaar 2000 presenteerde de Algemene Rekenkamer een onderzoek getiteld: *Integriteitbeleid bij gevangenis*. In dit onderzoek werd geconcludeerd dat het integriteitbeleid van DJI tekortschiet. Volgens Van den Heuvel et al. betekent integriteit dat er: "voldaan wordt aan de geldende normen en waarden, standaarden en regels" (Van den Heuvel et al, 2002, p. 28). In het Gedragsprotocol Integriteit van DJI (2002) is een indeling van schendingen gemaakt die toegespitst is op de praktijk van PI's. Onder deze schendingen valt ook Onderlinge Agressie en Geweld. Er werd een sector geschetst waarin wisselende aandacht is voor preventie en repressie van integriteitschendingen. Een uniform beleid ontbrak (Tweede Kamer der Staten-Generaal 2000, p. 25-26). In het onderzoeksrapport zijn maatregelen voorgesteld die door DJI organisatiebreed zijn doorgevoerd. Zo zijn er diverse HRM-instrumenten ingevoerd in de jaren 2001 en 2002 die het integer handelen van werknemers moest bevorderen, zoals:

- Gedragsprotocol Integriteit
- Meldingensystemen
- Bewustwordingssystemen (bijv: dilemmaspel en trainingen)
- Ontwikkeling van infrastructuur contact en vertrouwenspersonen (uitwerking van de klokkenluidersregeling).

Na deze maatregelen is in november 2004, in opdracht van de sectordirecteur gevangeniswezen een grootschalig onderzoek onder bijna 9000 medewerkers van penitentiaire inrichtingen (PIW-ers) verricht. Daarbij is gebruik gemaakt van de BASAM-DJI (grootschalig DJI-breed medewerkeronderzoek, wordt verderop in het hoofdstuk nader toegelicht). Naar aanleiding van deze metingen is een ambitieus Arbo-convenant opgesteld om misstanden met 50 tot 80% (DJI 2005b, p.15) te reduceren, afhankelijk van de positie van de veroorzaker en de aard van de integriteitschending. In het medewerkers-tevredenheidonderzoek van 2004 gaven medewerkers aan, in 2004 minder met onderlinge agressie en geweld in aanraking te zijn gekomen dan in 2002. De maatregelen die na het rapport van de Rekenkamer zijn genomen lijken effect te hebben gehad op onderlinge agressie en geweld. Desondanks worden de gemeten OAG-cijfers als ongewenst aangeduid bij DJI en moeten ze nog meer worden verminderd, zodat ze niet meer boven het gemiddelde uitkomen in vergelijking met de andere beroepssectoren.

2.2 Omvang problematiek

In 2005 werden in alle locaties van het gevangeniswezen vormen van onderlinge agressie en geweld gerapporteerd. Bewakers maken zich schuldig aan racisme en discriminatie een ook leidinggevenden zijn betrokken bij onderling geweld. De misstanden hebben niet altijd te maken met ingeslotenen. Het personeel heeft onderling ook moeite met integere omgangsvormen. Men zou kunnen stellen dat het

met de situatie rond integriteit in het gevangeniswezen ernstig is gesteld. In één jaar zegt 17% van de medewerkers te zijn geïntimideerd door één collega, 9% door meerdere collega's en 15% door de Leidinggevende. Voor ongewenste seksuele aandacht zijn de cijfers respectievelijk 9%, 9% en 3%. En in één jaar zegt 3% van de medewerkers te zijn geconfronteerd met lichamelijk geweld van één collega, 2% van meerdere collega's en 2% van de leidinggevende. Deze cijfers zijn hoger dan in andere sectoren waar het personeel ook te maken heeft met klanten, patiënten of burgers (DJI 2005: 14). In figuur 1. staat dit landelijk beeld voor het gevangeniswezen afgezet t.o.v. andere branches in Nederland. Wegens de laatste BASAM-meting is het mogelijk ook de resultaten van 2007 weer te geven. Echter worden niet deze cijfers als hoofdaanleiding gebruikt in dit onderzoek.(Orbis, 2007).

Figuur 1: OAG cijfers gevangenismedewerkers VS gemiddelde Nederlandse werknemer in %

	GW 2004	Nederland 2003	GW 2007	Nederland 2006
Intimidatie	24.6	15.1	29	14.2
Ongewenste seksuele aandacht	10.1	5.3	10.4	3.1
Lichamelijk geweld	3.8	1.7	3.5	0.8

2.3 Problematiek in actualiteit

“Ziekteverzuim gevangenispersoneel moet in twee jaar met twintig procent omlaag”

Over ruim twee jaar moet het ziekteverzuim onder gevangenispersoneel met 20 procent zijn verminderd. Om dat te bereiken gaat de Dienst Justitiële Inrichtingen maatregelen nemen om

onderlinge agressie en geweld terug te dringen. Dit staat in het zogeheten arboplusconvenant van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI). Het convenant loopt van 2005 tot 2007.

Onderdeel van het convenant is de gezamenlijke aanpak door DJI en de vakorganisaties van onderlinge agressie en geweld. Agressie en geweld vormen een belangrijke oorzaak van ziekteverzuim. Onderzoek wijst uit dat gevangenismedewerkers niet alleen te maken krijgen met agressie en geweld van gedetineerden, maar dat ook onderling geweld door collega's en leidinggevenden relatief vaak voorkomt. Daarbij kan het gaan om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld. De maatregelen hebben betrekking op preventie van onderling geweld, begeleiding op de werkplek en verbetering van de klachtenafhandeling en de opvang van slachtoffers. Verder komen er cursussen en trainingen voor groepen medewerkers om hen bewust te maken van het probleem en manieren om het op te lossen. Ook voor leidinggevenden wordt een training ontwikkeld. Het management heeft een voorbeeldfunctie en de stijl van leidinggeven heeft veel invloed op de mate waarin onderling geweld optreedt”

Bron: Persbericht ministerie SZW, 24 maart 2005

“Het klimaat in veel gevangenissen is verziekt door intern geweld en intimidatie.”

“Vorig jaar sprak het kabinet in het regeerakkoord af zeventig miljoen euro te bezuinigen op justitie, het gevangeniswezen en de reclassering. Een uiterst kwalijke ontwikkeling, zeggen de mensen uit het veld. De bezuinigingen zouden een contraproductief effect hebben. De bezuinigingen dwingen gevangenissen ertoe hun regimes te versoberen. Er is minder ruimte voor het ontvangen van bezoek, de gevangenen blijven langer op hun cel, moeten die delen met andere gedetineerden, en op de psychische bijstand wordt beknipt. De spanningen lopen door bezuinigingen op. Vakbondsbestuurder Alfred Lohman van CNV Publieke Zaak zegt dat onrust en spanning onder het personeel de laatste tijd extra zijn toegenomen door plannen van Justitie het gevangeniswezen te hervormen. Daarbij dreigen honderden banen verloren te gaan. Een op de drie bewaarders zegt geen plezier meer in het werk te hebben en een andere baan te overwegen.”

Bron: Algemeen dagblad: 21 augustus 2006

2.4 Naar een centrale vraagstelling

DJI kent op uitvoerend niveau zo een 12.500 medewerkers. Deze medewerkers kunnen elke dag geconfronteerd worden met spanningsvolle situaties, waarin onverwacht en onvoorspelbaar gedrag van ingeslotenen kan leiden tot conflictsituaties. Uit onderzoek blijkt dat het werken met ingeslotenen substantieel bezwarend is door de psychische (agressie, spanning, menselijk leed, tijdsdruk) en perceptief-mentale (alertheid, reactiesnelheid) belasting. Tevens blijkt uit hetzelfde onderzoek dat agressie en geweld ook tussen collega's bij penitentiaire inrichtingsmedewerkers twee keer zo vaak voorkomt als bij andere beroepsgroepen die werken in de (semi-) openbare ruimte en te maken hebben met geweld (Schaufeli en Peeters, 2000). Dit beeld wordt in 2004 bevestigd door de cijfers van de BASAM 2004. In dat jaar heeft DJI door middel van de BASAM DJI, de arboconvenantenmonitor Agressie & geweld en een kwalitatief onderzoek binnen een aantal penitentiaire inrichtingen inzage verkregen in de reikwijdte, diepgang en ernst van de problematiek rondom onderlinge agressie en geweld. In de clusters, locaties en afdelingen werd in eerste aanleg vaak ontkennend gereageerd op het bestaan van OAG, maar met enige uitleg over wat OAG in kan houden (van pesten tot bedreigen en zelfs fysiek geweld) herkenden vaak 1 à 2 medewerkers wel een dergelijke situatie op de werkvloer. Hierdoor ontstond bewustwording van de problematiek en energie om het aan te pakken (DJI Intern rapport, 2006). De sociale partners (gevangeniswezenbreed) hebben vanwege de aard en omvang van de problematiek in 2004 een ambitieus programma *Het plan van OAG GW* opgesteld. Het plan van OAG GW heeft niet als uitgangspunt om meer, ander of nieuw beleid te initiëren. Er wordt juist zoveel mogelijk aangesloten op het bestaande DJI breed HRM beleid. Gedacht kan worden aan zaken als; integriteit, competentie management en managementontwikkeling. Dit plan van aanpak beoogt uiteindelijk een duurzame vermindering van ongewenst gedrag. De focus van de gehanteerde aanpak is gericht op een uiteindelijke verandering in het gedrag van personeel. Gevallen van OAG worden immers veroorzaakt door het gedrag van personeel dat om verschillende redenen en op verschillende wijzen ongewenste effecten heeft. Met deze beleidsaanpak beoogt het gevangeniswezen uiteindelijk een verandering in het gedrag van het personeel te realiseren. In opvolging hiervan zijn DJI, de gezamenlijke vakorganisaties en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in maart 2005 een ambitieus convenant overeengekomen om onderlinge agressie en geweld terug te dringen en het ziekteverzuim te verminderen. Op 19 juni 2007 is het convenant tot einde gelopen.

Uit het OAG-traject zijn verschillende lessen getrokken. Blijkens de landelijk Gevangeniswezen-rapportage (2006) bestaat er een aantal succesfactoren voor de aanpak van OAG. Een opvallende conclusie was de doorbrekende werking van de terminologie van OAG. Een belangrijke voorwaarde voor de aanpak is het zicht hebben en houden op de gewenste wijze van omgaan met elkaar. Om gewenst gedrag te kunnen herkennen en stimuleren en ongewenst gedrag te kunnen afremmen werd iedere locatie ondersteund door een onafhankelijke, gedragskundige procesbegeleider, die met de "blik van buiten" de organisatie beziet. Uit dit traject merkten de procesbegeleiders dat het goed werkte als over werd gegaan op positief geformuleerd voorbeeldgedrag. Voor een belangrijk deel zijn

de gewenste gedragingen reeds vastgelegd in de beschrijving van competenties en gedragsprotocollen. Voor een succesvolle aanpak is daarbij tevens van belang dat deze voldoende op gedragsniveau zijn gedefinieerd en voldoende gewenste kenmerken beschikken om het aanspreken van elkaar en het stimuleren van gewenst gedrag mogelijk te maken. Door de verschillende sessies merkten de procesbegeleiders dat de positieve benadering meer draagvlak kreeg op de wijze van communiceren en zodoende wilde DJI deze benadering verder ontwikkelen als een werkwijze voor het personeelsmanagement. De gewenste wijze van communicatie werd vastgelegd in de UBAA-methode. UBAA staat voor de woorden: Uitspreken, Bespreken, Afspreken en Aanspreken. DJI vindt dit belangrijke stappen bij het bespreken van problemen en vindt deze chronologische volgorde zeer toepasselijk in situaties waar collega's elkaar willen attenderen op hun ongewenst gedrag. DJI legt voor de toekomst de nadruk op dat gedrag dat wel van het personeel verwacht wordt. Tezamen met deze benadering worden de vier morele waarden van DJI geïntroduceerd: *respect, betrouwbaarheid, openheid en professionaliteit*. Middels deze morele waarden wil DJI het personeel een "abstracte kapstok" met concrete kenmerken aanbieden voor gewenst gedrag. De nadruk ligt op het creëren van bewustzijn van gewenst gedrag bij de werknemers.

In deze studie wordt onderzocht of de vier morele waarden van DJI meetbaar gemaakt kunnen worden en of deze dan differentiëren in een afdeling met veel ervaren OAG en een afdeling met weinig ervaren OAG. Met de beantwoording van deze vraag kan er wetenschappelijk bekeken worden: In welke mate morele waarden invloed hebben op OAG. De centrale vraagstelling van dit onderzoek luidt dan als volgt:

Hoe kunnen de vier morele waarden van DJI gericht op gewenst gedrag gemeten worden, en differentiëren ze tussen afdelingen met hoge en lage OAG-cijfers?

2.5 Deelvragen en toetsende hypothesen

Om deze vraagstelling te beantwoorden, zijn een aantal deelvragen geformuleerd.

1. Wat is het fenomeen OAG?
2. Wat zijn morele waarden volgens wetenschappelijke literatuur?
3. Wat is de relatie tussen waarden en gedrag volgens wetenschappelijke literatuur?
4. Wat zegt de wetenschap over het meetbaar maken van morele waarden en welke methoden zijn daarbij vereist?
5. Wat betekenen de morele waarden: *respect, betrouwbaarheid, openheid en professionaliteit* volgens wetenschappelijke literatuur?

6. Welke schaalmethoden zijn geschikt voor het ontwikkelen van een vragenlijst die de vier morele waarden meet?
7. Welke schaalanalyse levert betrouwbare schalen op voor de vragenlijst die de vier morele waarden meet?
8. Differentiëren de mate van morele waarde tussen afdelingen met hoog ervaren OAG en afdelingen met laag ervaren OAG?

2.6 Methoden van onderzoek

Het verzamelen van data zal in dit onderzoek door middel van triangulatie gebeuren. Triangulatie betekent informatie verwerven met behulp van verschillende methodieken.

In de wetenschap wordt door McLaughlin (1965: 271) en Shartle (1967) beaamd dat waarden alleen geconcretiseerd kunnen worden met individuele- en groepsgesprekken. Van Deth (1984: 85) merkt op in dat kader : “ Waarden zouden kunnen worden gemeten door respondenten te vragen naar ideale gedragingen en deze te laten beschrijven”. In dit onderzoek wordt deze methode gevolgd.

Het empirisch onderzoek behelst de operationalisatie van de vier morele waarden. De eerste stap bevat een theoretische verkenning van de vier begrippen in wetenschappelijk literatuur. Een tweede stap voor de operationalisatie is het bestuderen van DJI documenten. Er wordt gekeken in empirische bronnen naar eventuele aanvullingen van de begripdefinities. Om vervolgens de morele waarden zo nauwkeurig mogelijk op de werkvloer aan te laten sluiten, is er gekozen voor participerende observatie tijdens teamvergaderingen van de penitentiaire inrichting (PI) de Noordsingel. Dit om daar te observeren en rapporteren hoe de vier morele waarden worden ingevuld in de hedendaagse werksfeer. Individuele of groepsgesprekken vinden plaats voor enige verheldering door middel van praktijkvoorbeelden. Door deze sessies bij te wonen en aanvullende gesprekken, kunnen de waarden meer op de praktijk geconcretiseerd worden. Dit werd door middel van deze gesprekken gerealiseerd. Aan de hand van deze analyse worden er concrete indicatoren ontwikkeld die basis vormen van de items in de 4 schalen.

Hierna is er een testfase, wat inhoudt dat de ontwikkelde testvragenlijst wordt uitgezet in een aantal penitentiaire inrichtingen. In elke PI worden er 2 type afdelingen geselecteerd. Deze Inrichtingen en afdelingen worden gekozen op basis van de uitslagen in de BASAM-DJI 2007.

De BASAM, Basis Vragenlijst Amsterdam is ontwikkeld door de Universiteit van Amsterdam en meet de waardering van het personeel op verschillende aspecten van personeelsbeleid (Molleman: 2005:12). Tevens geeft de BASAM aan in welke mate er op een afdeling OAG ervaren wordt door de medewerkers. Deze mate geeft het volgende handvat in dit onderzoek. Op grond van resultaten uit

de BASAM-DJI 2007 is geselcteed per inrichting naar een “goede” afdeling en een “slechte” afdeling. Met een goede afdeling wordt hier een afdeling bedoeld met in verhouding tot andere afdelingen van de PI een lager percentage meldingen van ervaren OAG. Een slechte afdeling is een afdeling met in verhouding tot andere afdelingen van de PI een hoger percentage meldingen van ervaren OAG. Het uitzetten van de vragenlijst wordt met een persoonlijk bezoek aan een PI gedaan om een zo hoog mogelijke respons op korte termijn te behalen. Na het verkrijgen van 115 ingevulde vragenlijsten start de analysefase. Alle vragen worden geanalyseerd middels het statistiekprogramma Statical Package for the Social Sciences (SPSS). Met behulp van SPSS wordt er een factoranalyse, betrouwbaarheidsanalyse en groepenvergelijking uitgevoerd.

2.6.1 Cyclus in het onderzoek

In het onderzoek wordt de cyclus van De Groot (1971) gehanteerd.

Deductie → Inductie → observeren → analyse/toetsing → evalueren/ conclusie

De operationalisatie wordt in het onderzoek gestart met deductie. Deductie betekent van algemene theorie naar specifieke theorie. Er wordt eerst gekeken naar algemene wetenschappelijke theorieën over waarden. Vervolgens is er sprake van inductie, er worden specifieke gegevens verzameld om te komen tot algemene uitspraken. De derde stap is de participerende observatie tijdens de teamvergaderingen in de PI Noordsingel. In deze fase wordt op inductieve wijze getracht tot een theorie te komen. Vanuit de observaties in de teamvergaderingen worden de waarden concreet meetbaar gemaakt. Met SPSS wordt de analyse uitgevoerd en worden tevens de hypothesen getoetst. In de conclusie wordt de vraag beantwoord of het onderzoek het kennisprobleem van de centrale vraagstelling heeft opgelost.

Vertrouwelijk

De dataverzameling die ontstaan is in de testfase, is alleen voor dit onderzoek gebruikt en is vertrouwelijk. Er zijn daarom zowel bij het uitzetten van de vragenlijsten als in de rapportage maatregelen genomen om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen. Zo is er dus niet gevraagd naar gevoelige persoonsgegevens en zijn alle vragenlijsten afgenomen door de onderzoeker zelf. De data-analyse vond plaats op het onafhankelijke bureau *Orbis BV advies en onderzoek*. Orbis BV is een onafhankelijk bureau in Bussum die in opdracht van DJI al meerdere keren resultaten van de BASAM en de Monitor agressie en geweld heeft gemeten en gerapporteerd. De uitkomsten van de metingen worden op het kantoor in Bussum vastgesteld en gerapporteerd. Dit garandeert geen tussenkomst van belanghebbende partijen. Ook voor de verwerking van dit onderzoek is een bezoek gebracht aan Orbis BV. Hierdoor is mede verzekerd dat er geen respondenten en afdelingen traceerbaar zijn. Ook is aan de deelgenomen afdelingen niet via dit onderzoek informatie verstrekt over het behoren van, tot een goede of slechte afdeling. Het doel van het onderzoek is inzicht verkrijgen over de relatie tussen de mate van morele waarden en OAG op

een afdeling. De thesis heeft niet als doel de mate van morele waarden op afdeling terug te koppelen of over enige gegevens van de respondent te rapporteren.

3. Onderzoeksveld en het fenomeen OAG

3.1 Onderzoeksveld

In het kader van deze thesis is in februari 2007 de onderzoekstage gestart bij de Dienst Justitiële Inrichtingen.

3.1.1. Dienst Justitiële Inrichtingen

¹De Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) is een agentschap van het ministerie van Justitie. De status van agentschap geeft de organisatie een zekere mate van zelfstandigheid in de uitvoering van het beleid. Jaarlijks wordt er met het bestuursdepartement van het ministerie van Justitie een budget vastgesteld en afspraken gemaakt over de te leveren prestaties.

Met meer dan 85 vestigingen in het land en in totaal ruim 18.000 medewerkers behoort DJI tot een van de grootste organisaties van Nederland. DJI verzorgt in opdracht van het Ministerie van Justitie de tenuitvoerlegging van vrijheidsbenemende straffen en maatregelen. Personen die moeten worden ingesloten, komen terecht in een justitiële inrichting. Jaarlijks sluit DJI voor korte of langere tijd meer dan 50.000 ingeslotenen op. Opsluiting vindt plaats in verschillende inrichtingen. Deze zijn onderverdeeld in drie sectoren en een tijdelijke directie:

- Gevangeniswezen
- TBS
- Justitiële Jeugdinrichtingen
- Directie Bijzondere Voorzieningen

De dienst functioneert in drie justitiële 'ketens': de strafrechtsketen, de jeugdketen en de vreemdelingenketen. Een keten is eigenlijk een soort samenwerkingsverband tussen verschillende organisaties. Voorbeelden van dergelijke organisaties zijn de politie, de Zittende Magistratuur (Rechterlijke macht), het Openbaar Ministerie, de Raad voor de Kinderbescherming, de Reclassering, de (gezins-)voogdij-instellingen en de Jeugdreclassering, de Haltbureaus, de bureaus Slachtofferhulp, het Schadefonds Geweldsmisdrijven en het Centraal Justitieel Incassobureau.

De onderlinge afhankelijkheid van de verschillende organisaties binnen de ketens en daarbuiten neemt steeds meer toe. Belangrijke spelers in de strafrechtsketen zijn:



¹ www.DJI.nl

Missie DJI

Beveiliging vormt de kerntaak van DJI. De samenleving moet worden beschermd tegen personen die een bedreiging vormen voor de rechtsorde of de veiligheid van andere mensen.

Het beveiligingsniveau van DJI is hoog. Het aantal ontvluchtingen uit gesloten penitentiaire inrichtingen is de afgelopen jaren sterk gedaald. Het opsluiten van mensen brengt echter veiligheidsrisico's met zich mee, zoals gewelddadig gedrag van ingesloten tegen medewerkers van DJI. De medewerkers zijn ervoor opgeleid om te voorkomen dat extra spanning de veiligheid in de inrichting in gevaar brengt. Dergelijke spanningen kunnen echter ook tot uiting komen in de omgang van ingesloten met elkaar. Ingesloten moeten daarom worden beschermd, niet alleen tegen mede-ingesloten maar ook tegen zichzelf. Naast het opsluiten biedt DJI ingesloten ook een kans om een maatschappelijk aanvaardbaar bestaan op te bouwen. Om ingesloten perspectief te kunnen bieden op een toekomst zonder criminaliteit, wordt daarom veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van vaardigheden waarmee zij later beter in de maatschappij kunnen terugkeren en meedraaien.

Visie DJI

De visie van DJI gaat op HRM-gebied onder meer uit van coachend leiderschap met sturing op resultaten en eigen verantwoordelijkheden. Het management heeft hierin een voorbeeldrol: het moet de weg leiden naar een bedrijfscultuur waarin integriteit, openheid en wederzijds vertrouwen centraal staan.

Penitentiaire Inrichting

Een penitentiaire inrichting is een relatief gesloten organisatie waarin het personeel grote risico's loopt en verantwoordelijkheden draagt. Een PI beschikt in hoge mate over de invulling van het leven van haar ingesloten en zal de integriteit van het handelen van het personeel continu in de gaten moeten houden. Men kan in het gesloten systeem niet om elkaar heen en het is daarom voor executieve medewerkers vrijwel onmogelijk zich aan agressie en geweld door ingesloten te onttrekken. De veroorzakers van agressie, geweld en andere integriteitschendingen zijn niet altijd ingesloten, ook medewerkers en leidinggevenden kunnen zich er schuldig aan maken (Molleman, 2005: 8). De uitvoering van vrijheidsstraffen gebeurt volgens bepaalde regels die in de wet zijn vastgelegd; de Penitentiaire beginselenwet. In de Penitentiaire beginselenwet staat onder meer in welk type inrichting een justitiabele kan worden geplaatst en aan welke regels hij zich binnen die inrichting heeft te houden. De wet is erop gericht om de ingesloten zo veel mogelijk als een volwaardige burger te behandelen, ondanks het feit dat hij - onvrijwillig - in een inrichting moet verblijven.

3.2 Onderlinge Agressie en Geweld - OAG

In de literatuur zijn verschillende beschrijvingen van Onderlinge Agressie en Geweld op de werkvloer. Onderlinge Agressie en Geweld is de verzamelterm voor intimidatie, lichamelijk geweld en ongewenste seksuele aandacht van personeelsleden en leidinggevenden onderling. OAG kan verschillende vormen aannemen, zoals intimideren, verbaal geweld, pesten, fysiek geweld, seksueel geweld, et cetera. Beschrijvingen die aanknopingspunten geven voor dit onderzoek zijn te vinden bij Van Dam en Engelen (2004, p. 16-17). Agressie en geweld worden omschreven als:

“Uitgescholden worden, bedreigd of vernederd worden tot aan geslagen of geschopt worden of overvallen worden.” Tot agressie wordt zowel fysiek, psychisch als verbaal geweld gerekend. Seksuele intimidatie kan omschreven worden als “Op het werk geconfronteerd worden met dubbelzinnige opmerkingen, ongewenste handtastelijkheden tot aan pogingen tot aanranding en verkrachting.”

Hieronder worden de meest toepasselijke integriteitschendingen met betrekking tot OAG die kunnen voorkomen in het gevangeniswezen weergegeven. Domein 1. betreft misdrijven en het begaan van een strafbaar feit schendingen. Domein 2. bevat schendingen met protocollaire overtredingen. Hierbij kan gedacht worden aan gedragingen in strijd met beleidsvoorschriften. De integriteitschendingen die van toepassing zijn op OAG zijn afkomstig uit domein 3. Deze definities van integriteitsrisico's zijn vanuit DJI opgesteld (DJI, 2006) en hieronder weergegeven.

Domein 3: Ontoelaatbaar normatief gedrag: gedrag in strijd met plichten en verantwoordelijkheden in het kader van het 'goed ambtenaarschap'.

1. Discriminatie: het zich opzettelijk beledigend uitlaten over sekse, ras, geloof of levensovertuiging van een groep mensen of een individu.
2. Handelen in strijd met artikel 50 ARAR: Van een ambtenaar wordt verwacht dat hij nauwgezet en ijverig zijn taken vervuld. Tot handelen in strijd met art. 50 behoren verspilling en wanprestatie. Deze kunnen meerdere uitingsvormen hebben. Tijd en kwaliteit van het werk kan verspild worden, zich uitend in wanprestatie. Een medewerker functioneert - met opzet - niet zo effectief en efficiënt mogelijk.
3. Seksuele intimidatie, houdt ongewenste seksuele grappen of mededelingen over lichamelijke kenmerken in, evenals aanrakingen en dwingende seksuele handelingen.
4. Pesten op het werk: een collega onheus bejegenen in de zin van kwellen of treiteren.
5. Verstrekken van valse informatie: het verspreiden of communiceren van onjuiste of gemanipuleerde informatie.
6. Oneigenlijk gebruik van dienstmateriaal: het gebruik van eigendommen van DJI ten eigen nutte zonder toestemming van het bevoegd gezag. Hieronder vallen ook oneigenlijk gebruik van media- en communicatiefaciliteiten, zoals internet, email en telefonie.

3.3 Verhogende factoren voor OAG

Er zijn een aantal factoren die invloed hebben op het ontstaan van OAG. Dominante literatuur van Schaufeli & Peeters (2000), De Jong, Ybema en de Wolff (1998) baseren zich met name op werkdruk en stress. Hoewel het verband niet een op een is te maken is, is in het algemeen bij een hogere werkdruk meer kans op stress. Meer stress schept een klimaat voor ongewenste omgangsvormen, waaronder OAG. Van belang is de bron van de ervaren werkdruk te lokaliseren. Bij onaangename arbeidsomstandigheden is het de organisatie (en de mensen die daar deel van uitmaken) die de primaire veroorzakers van stress zijn (DJI, 2006). Volgens Schaufeli & Peeters kan er onderscheid gemaakt worden tussen vier verschillende stress reacties onder personeel van penitentiaire inrichtingen: 1) *teruggetrokken gedrag* 2) *psychosomatische ziektes* 3) *negatieve gedragshouding/ attitudes* 4) *burnout*.

Volgens Schaufeli & Peeters (2000) lijkt er een direct verband te zijn tussen het ervaren van stress, en het voorkomen van ongewenst gedrag, waaronder onderlinge agressie en geweld. Een stressvolle omgeving lijkt een voedingsbodem te creëren voor onderlinge agressie en geweld. Maar welke factoren dragen daadwerkelijk bij het ontstaan van stress en van ongewenst gedrag?

Stijl van leidinggeven. Voor de stijl van leidinggeven is allereerst van belang dat een klimaat van veiligheid wordt geschapen, waardoor men op een geaccepteerde wijze elkaar kan aanspreken op gedrag. De aanwezigheid van de leiding is een voorwaarde en de voorbeeldfunctie die leidinggevers hebben zijn cruciaal. Opvallend is dat in het algemeen penitentiaire executieve medewerkers (PIW-ers) – ongeacht in welk land dit is onderzocht – een vrij lage dunk hebben van hun leidinggevers. Dit wordt gerapporteerd zowel in Europese als in Amerikaanse onderzoeken. (Schaufeli & Peeters:2000).

Steun van collega's. Medewerkers weten lang niet altijd hoe zij overkomen op een collega. Vaak heeft men een beeld van wat absoluut onaanvaardbaar is, maar het grijze gebied tussen gewenst en ongewenst gedrag (waaronder OAG) is groot. Contacten met collega's zijn en superieuren kunnen ook stressvol zijn. De mate waarin men zich gesteund voelt door de leiding en collega's heeft een belangrijke rol in het ervaren van stress. Indien men weinig steun ervaart bij leiding en collega's, en men heeft veel intensieve contacten met moeilijke groepen ingeslotenen, dan is er sprake van een spanningsvolle werkomgeving die potentieel "ziekmakend" is. En een voedingsbodem is voor ongewenst omgaan met elkaar (Meer, 1997).

Definiëren van heldere normen. De omgangsvormen dienen duidelijke en herkenbaar gedefinieerd te zijn. Ook moeten zijn worden gedragen door het personeel. Van belang is elkaar over en weer aan te spreken op deze normen indien zij dreigen te worden overschreden (DJI, 2006)

Autonomie. De mate waarin medewerkers zelfstandig hun werk kunnen doen is van invloed op het voorkomen van OAG. Het voorkomen van OAG wordt verergerd indien men ervaart dat er onvoldoende heldere taken en rollen zijn gedefinieerd en er onvoldoende regelruimte (autonomie) is (DJI, 2006b).

Rolconflict. Binnen de functie van de PIW-er bestaat steeds een spanning tussen de rol van beveiliging van de justitiabele en de rol van bejegening daarvan. Het niet kunnen combineren van deze rollen kan bij de medewerkers leiden tot stress, dat wat kan ook weerslag hebben op de omgang met collega's.

Taakafwisseling. Waar gekozen wordt voor uitzuivering van functies op bovengenoemde rolconflicten te voorkomen kan het zich voordoen dat de gegeven functie als niet afwisselend kan worden ervaren. Het gebrek aan variëteit in taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden kan daarbij leiden tot gevoelens cynisme en spanning op de werkvloer (DJI,2006c).

Gezondheid en veiligheid. Stressvolle contacten met ingeslotenen zijn inherent aan het werken in een gevangenis. Er zijn enige aanwijzingen in de publicaties dat hoe meer uren men contact heeft met moeilijke groepen ingeslotenen, hoe meer kans men heeft op een "burn out". Daarnaast kunnen ook de fysieke arbeidsomstandigheden ook bijdragen aan stress (Meer,1997).

Beloning/ sociale status. Indien er weinig beroepstrots is er en er geen of weinig satisfactie ontleend kan worden aan het werk zelf, biedt dit een voedingsbodem voor stress. Een werkcontext die hierop lijkt biedt een verhoogde kans op ongewenst gedrag, waaronder uitingen van OAG. Dit hangt samen met het ervaren van een lage sociale status. Het werken in een gevangenis is een vaak een "tweede keus beroep". Men ervaart weinig trots aan het werk zelf. Dit verzaakt op den duur spanning en kan leiden tot compenserende denkbeelden en coping strategieën, zoals cynisme, bitterheid etc.

Persoonskenmerken. Het valt tot slot niet uit te sluiten dat oorzaken van OAG in de persoonlijkheid van medewerker zelf besloten ligt. Er lijkt empirische onderbouwing te zijn voor min of meer stabiele persoonskenmerken bij "agression prone" van individuen. Met de term "agression prone" worden individuen bedoeld die in tegenstelling tot anderen mensen eerder overgaan tot agressief handelen dat anderen. Er zijn interveniërende variabelen die hierbij een rol spelen bij het ontstaan van agressief gedrag, maar er is een behoorlijke onderbouwing voor een zekere dispositie voor agressie in persoonskenmerken (DJI,2006d).

3.4 Gevolgen van OAG

OAG heeft een mogelijk effect op drie verschillende partijen: de organisatie, de omgeving en het slachtoffer.

Het slachtoffer. De gevolgen van agressie, geweld of seksuele intimidatie verschillen van individu tot individu (Hogh, Henriksson & Burr, 2005). Er kan niet worden gesteld dat fysiek geweld, al dan niet van seksuele aard, per definitie traumatischer ervaren wordt dan bijvoorbeeld verbaal geweld.

Verbaal geweld kan voor het ene slachtoffer niets betekenen en voor het andere slachtoffer een traumatische ervaring zijn. Onderzoek lijkt uit te wijzen dat executieve medewerkers, in vergelijking met andere beroepsgroepen, door de aard van hun werkzaamheden, extra vatbaar zijn voor OAG. Schaufeli en Peeters hebben in een internationale overzichtstudie (2000) de gevolgen van OAG voor executieve medewerkers in kaart gebracht. Executieve medewerkers blijken veelvuldig last te hebben van psychosomatische stoornissen en (verschijnselen van) burn out. Ernstige burnout klachten kunnen zelfs gepaard gaan met ervaringen van depersonalisatie. (Bogaerts et al.,2007).

Daarnaast krijgt men in de meeste gevallen een negatieve houding ten opzichte van het werk en hierdoor minder beroepssatisfactie.

De omgeving. Met omgeving wordt hier bedoeld de omstanders die bij OAG aanwezig zijn. De omstanders zijn veelal de directe collega's of leidinggevenden. Volgens onderzoek (Meer, 1997) blijkt dat getuigen van OAG, vaker ziek zijn dan mensen die een gezellige werksfeer hebben. Bovendien gaan ze vaker met tegenzin naar het werk en hebben ze minder "teamgevoel". Daarnaast zijn ze soms zó op hun hoede dat het hen niet overkomt, dat dit hun arbeidsproductiviteit beïnvloedt.

De organisatie. De schade die door daders wordt aangericht strekt daarmee veel verder dan alleen het slachtoffer zelf. De FNV berekende in 2002 dat als gevolg van OAG er jaarlijks vijf miljoen ziektedagen waren. In geld koste dat toen een half miljard euro. De totale kosten liggen hoger. Naast verzuim is er op de desbetreffende afdelingen sprake van achterblijvende prestaties en kosten collega's, leidinggevenden en personeelsafdelingen die zich met de situatie moeten bezighouden ook geld. Wanneer door conflictsituaties medewerkers minder gemotiveerd zijn heeft dat effect op de productiviteit, de effectiviteit en de kwaliteit van alle betrokken medewerkers. Er ontstaat een kettingreactie waarin verscheidene kostenaspecten worden meegenomen (FNV,2002).

Naar aanleiding van het bovenstaande wordt verwacht dat een medewerker van een afdeling waar in hogere mate OAG wordt ervaren een minder positieve en gemotiveerde instelling heeft op het werk dan een iemand die in mindere mate OAG ervaart op zijn/ haar afdeling. Op basis van deze veronderstelling wordt er hier twee te toetsen hypothesen voorgelegd.

Hypothese 1: *De vier morele waarden van DJI differentiëren tussen afdelingen met hoge en lage OAG-cijfers*

Hypothese 2: *Een afdeling met een hoge OAG-cijfer heeft gemiddeld een lagere waardescore op de vier morele waarden in de testvragenlijst.*

4. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt de theoretische wetenschappelijke literatuur besproken. Verschillende theoretische inzichten en concepten komen daarbij aan bod. Tevens wordt een conceptueel model voorgelegd die een aanknopingspunt geeft voor de ontleding in dit onderzoek. De kern van dit hoofdstuk zijn de wetenschappelijke visies van morele waarden en de meetbaarheid ervan, en hoe dit in relatie staat tot het begrip gedrag. Evenzeer geeft dit hoofdstuk de basis aan voor de werkwijze van de operationalisatie die hierna volgt.

4.1 Waarden in de samenleving

Normen en waarden

Waar er wordt gesproken over waarden kunnen normen niet wegblijven en andersom. Waarden en normen worden vaak in een adem genoemd en zijn zo langzamerhand een gevleugeld begrippenpaar geworden. Toch verschillen ze in belangrijke opzichten van elkaar. Hoewel normen natuurlijk ook abstract en algemeen van aard zijn, hebben waarden in logische zin een hogere abstractiegraad. Waarden zijn meestal zeer ruim en algemeen geformuleerd. Rechtvaardigheid, openheid, gelijkheid, integriteit zijn allemaal erkende waarden, die juist vanwege hun algemeenheid nog voor zeer wisselende en uiteenlopende uitleg vatbaar zijn. In die abstractie ligt juist de kracht van waarden. Want daardoor kunnen ze fungeren als ruime oriëntatiepunten voor gedrag, als rechtvaardiging voor gedrag, en spelen ze een belangrijke rol bij de beoordeling van handelingen. Waarden zijn meestal positief geformuleerd, geven waardevolle wenselijkheden weer; normen daarentegen zijn zeer vaak negatief geformuleerd en zeggen wat niet mag. Waarden hebben zo een open horizon, normen juist een gesloten ruimte waarbinnen men moet blijven. Waarden zijn onbegrensd, normen trekken per definitie een grens. (WRR-rapport,2003 P:58).

Begripsbepaling van het begrip Waarden

Waarden spelen een belangrijke rol in de sociale wetenschappen. Men neemt aan dat mensen in hun dagelijks leven zich laten leiden door de waarden die men in allerlei gedragingen verwezenlijkt zou willen zien (Becker,1968 & Mukerjee,1964). Door de toegenomen arbeidsdeling en bestaanszekerheid, alsmede door de stijging van het onderwijsniveau, worden waarden steeds belangrijker drijfveren in de samenleving. Dit komt in de gedragingen van mensen tot uitdrukking, bijvoorbeeld in de toegenomen politieke participatie en de grotere mate van sociale gelijkheid.

Wellicht is de definitie van het begrip waarden een van de meest betwiste onderwerpen in verschillende wetenschappen zoals; psychologie en sociologie. Er is veelal overeenstemming over het belang van waarden en onderzoek hiernaar, echter bestaat er weinig consensus over het begrip waarde zelf. Zo spreekt Halman(1991) van een terminologische jungle om aan te geven dat door de vele verschillende omschrijvingen veelal in vage termen, weinig inzicht wordt verkregen in het begrip

waarde. In Halman's onderzoek naar waarden in de westerse wereld bespreekt hij een aantal sociologische beschrijvingen van het begrip en komt tot essentiële kenmerken waarover men het in sociologische kringen zoals: Kluckhohn(1959), Rokeach (1973), van Doorn en Lammers (1976), in hun begripsdefiniëring op punten in overeenstemming zijn. In vrijwel alle definities komt op de een of andere manier tot uitdrukking dat waarden moeten worden opgevat als "principles which guide", "channel" or "direct behavior" (Kluckhohn en strodbeck, 1961). Hiertoe behoren niet alleen fysieke gedragingen, maar ook allerlei verbale uitingen. Waarden zijn merkbaar in verbale of geschreven uitgingen of afleidbaar uit de handelingen van instituties, organisaties of personen (Becker en Nauta,1983). Waarden zijn maatstaven voor eigen en andermans gedragingen (van Doorn en Lammers,1976), het zijn algemene oriëntatiepunten, die het streven van mensen in de samenleving sturen. Ze dienen als "richtingswijzers" voor het handelen (Felling, Peters en Schreuder,1983). Als er wordt gesproken over iemands waarden dan gaat het dus niet over concreet gedrag van die persoon. Maar zoals Felling, Peters en Schreuder stelden, over leidraden, richtingswijzers voor dat gedrag: "Het zijn oriëntatiepunten die onze strevingen sturen" (Felling, Peters en Schreuder,1983). Uit het voorgaande kunnen voorlopig de volgende drie kenmerken aan waarden worden gegeven, waarover men het in grote lijnen in de literatuur eens is (Halman:1991):

1. Waarden hebben een sturend karakter. Dat wil zeggen waarden sturen het gedrag in een bepaalde richting.
2. De richting waarin waarden het gedrag sturen is "gewenst".
3. Waarden zijn theoretische constructen, voorspelbaar en niet direct observeerbaar. Voornamelijk in groepen zijn deze constructen belangrijk. Door bijvoorbeeld gedeelde waarden in organisatie weten mensen wat ze van hun collega's kunnen verwachten.

In dit onderzoek geeft de definitie van Rokeach een goede aanknopingspunt voor verdere studie.

Rokeach (1973) geeft het begrip waarde, de volgende betekenis:

"Een waarde is een toestand of gedragswijze die mensen nastreven".

4.2 Waarden en gedrag

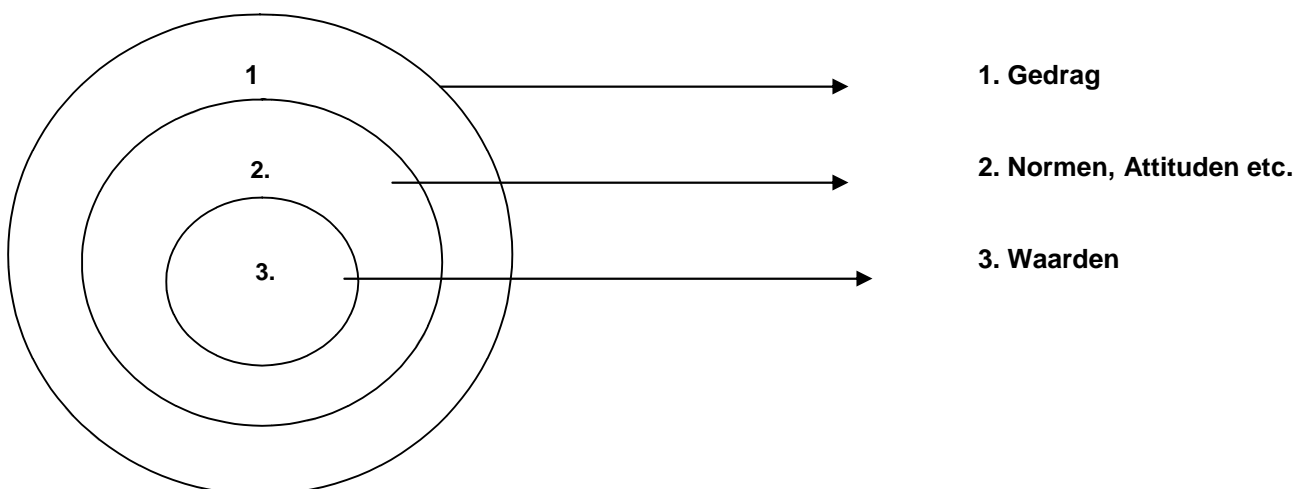
Uit het voorgaande blijkt dat het moeilijk is exact aan te geven wanneer iets een waarde is. Dat komt eveneens tot uiting in de vele begrippen die met waarde in verband worden gebracht of er aan gelijkgesteld. Zo wordt ingegaan op de relaties van waarden met normen, overtuigingen, meningen, houdingen en oriëntaties. Het algemene idee dat uit dergelijke vergelijkingen naar voren komt is dat waarden fundamentele, dieper liggende zaken zijn dan al deze andere concepten. Van waarden wordt gesteld dat ze niet specifiek op een bepaald object zijn gericht, terwijl veel van de besproken concepten minder abstract zijn en specifiek gericht op een object of situatie zijn gericht. Een houding is een houding ten opzichte van een object of persoon, een mening heeft men over iets of iemand. Een norm is een concrete regel voor bepaald gedrag (Williams, 1979). Gedrag wordt ook door de in een samenleving heersende normen bepaald. Normen geven in bepaalde situaties aan wat wel en niet mag. Ze kunnen omschreven worden als "verwachtingen die tevens gehanteerd worden als

maatstaf waaraan het gedrag van mensen wordt afgemeten”(De Jager en Mok,1974). Daarbij spelen waarden een belangrijke rol zoals duidelijk wordt in de beschrijving die Williams geeft van de verschillen tussen beide begrippen: “Values are standards of desirability that are more nearly independent of specific situations”. “Values, as standards (criteria) for establishing what should be regarded as desirable, provide the grounds for accepting or rejecting particular norms” (William,1968). Een waarde is veel globaler veel algemener, niet direct gerelateerd aan bepaald soort gedrag, en dus ook ruimer dan de begrippen die veelal met waarden worden verward. Waarden liggen met andere woorden ten grondslag aan bepaalde normen of verwachtingen. Het aantal kenmerken van waarden waarover men het in grote lijnen eens lijkt te zijn kan nu met de volgende drie kenmerken in relatie tot gedrag worden uitgebreid:

1. Waarden zijn niet specifiek maar algemeen. Dat wil zeggen dat verschillende soorten gedragingen door een bepaalde waarde kunnen worden gestuurd.
2. Het sturende karakter impliceert niet dat waarden alleen een verklaring zijn voor bepaalde gedragingen. Ook andere factoren zijn mede (en vaak meer) bepalend voor het uiteindelijke gedrag.
3. Waarden manifesteren zich in attitudes, opinies, normen e.d. die vervolgens de concrete gedragingen kunnen verklaren.

Conceptuele modellen

Waarden kunnen op drie niveaus worden onderscheiden. Allereerst is er het niveau van het direct waarneembare gedrag, waaronder zowel fysiek gedrag moet worden verstaan als allerlei verbale uitingen. Ter verklaring daarvan worden vervolgens theoretische concepten zoals attitudes, normen e.d. gepostuleerd. Deze theoretische concepten vormen intermediaire niveau. Het derde niveau tenslotte is het niveau van de waarden die ter verklaring van de attitudes, normen e.d. worden aangevoerd. Onderstaand model geeft de drie niveaus weer in een uienmodel.



Een tweede model omtrent morele waarden is het volgende wisselwerkingsmodel van Halman, (1990). Halman geeft het onderstaand model weer voor de relatie tussen waarden en gedrag.



Dit conceptueel model is in de werkelijkheid erg statisch, hetgeen is niet altijd in overeenstemming met de werkelijkheid. In de praktijk zal er vaak sprake zijn van een dynamische situatie waarin bepaalde gedragingen de aanleiding kunnen vormen tot adoptie van nieuwe waarden en attitudes. De relaties kunnen wederkerig zijn. Waarden legitimeren normen, en op hun beurt kunnen normen aanleiding zijn die waarden aanpassen. Normen kunnen van invloed zijn op bepaalde situaties en andersom (Halman, 1990 P:26).

Op basis van het bovenstaande dienen in een definitie van waarden in ieder geval twee kenmerken tot uitdrukking te komen, namelijk dat waarden theoretische constructen zijn die niet specifiek zijn en dat waarden aangeven wat gewenst is. Waarden zijn algemeen van aard en ze zijn niet alleen van invloed op concrete gedragingen maar ook op de ideeën, houdingen, opinies en normen die men erop na houdt. Wat men onder waarden verstaat kan het beste met een functionele definitie van het begrip tot uitdrukking worden gebracht. Het gaat er dus niet om wat waarden zijn maar wat ze doen. Een concluderend eindoordeel over het begrip waarde in relatie tot gedrag zou als volgt gedefinieerd kunnen worden: *“Een waarde is een theoretisch construct van algemene aard dat via meer concrete concepten als attitudes, normen, opinies e.d. de gedragingen van mensen in een gewenste richting opstuurt”*. Wederom is het Halman (1990) die hierbij de gepaste theorie aanreikt.

4.3 Morele waarden

Moraliteit

He woord moraal is afgeleid van het Latijnse woord: “mores”: “betekent: “Beoordeling van menselijk gedrag van goed en slecht”. Moraliteit gaat over een systeem van gedragspatronen met betrekking tot standaarden van goed en verkeerd gedrag. Het woord draagt de concepten van: (1) morele standaarden met betrekking tot gedrag, (2) morele verantwoordelijk die refereert aan ons geweten en (3) een morele identiteit wat inhoudt of iemand in staat is om goede of verkeerde acties te ondernemen. Moraliteit beschrijft de principes die ons gedrag beheersen. Moraliteit is de ethische code die ieder van ons kiest om ons door het dagelijkse leven te leiden en die overeenstemt met de persoonsgebonden respectievelijke waarden. (Scott McPherson, 2003).

Er kunnen drie soorten bronnen van moraliteit worden onderscheiden:

1. publieke moraliteit
2. professionele of organisatiemoraliteit
3. persoonlijke moraliteit

Met publieke moraliteit wordt aangegeven hoe de samenleving denkt over 'goed' en 'kwaad' en over de morele orde van de samenleving. Het individu vormt mede het publiekmoraliteit en maakt er tegelijk onderdeel van uit. De organisatiemoraliteit is vaak in een organisatie ingebed, geïnstitutionaliseerd; zij behoort daarmee tot de eisen die een organisatie aan haar bestuurders, professionals en medewerkers stelt. De organisatiemoraliteit maakt deel uit van de organisatie waar men werkt. De 'corporate responsibility' heeft hiermee te maken, zij is als het ware het gezicht van de organisatie omdat zij meer is dan een gepersonifieerde organisatieopvatting. Zij staat voor een eigen morele identiteit van de organisatie en zij duidt er tevens op dat morele maatstaven voor het functioneren van en in de organisatie voor iedereen gelden, van hoog tot laag. Het ethische verantwoordelijkheidsgevoel dat in elke organisatie aanwezig moet zijn, wordt op deze manier enigszins geïmplementeerd. De derde bron van moraliteit is persoonlijke moraliteit. Wat iemand persoonlijke beschouwt als goed en kwaad. Het gaat hier om de morele waarden en normen die iemand persoonlijk in zich draagt en die de inrichting van het eigen leven zowel in de privé-sfeer als de beroepsfeer doen bepalen (Van den Heuvel en Huberts, 2003). Als definiëring van morele waarden wordt het volgende omschreven: "*Morele waarden zijn (collectieve) overtuigingen van wat een persoon en/ of groepering goed vind en deze persoon en/ of groep wenst deze overtuigingen mee te nemen in zijn/ haar handelingen*". (Van Es, 2004)

Op basis hiervan wordt de theoretische hypothese gesteld:

Hypothese 3: *Morele waarden sturen richting gewenst gedrag*

4.4. Het meten van waarden

Waarden hebben een sturend karakter. Dat wil zeggen dat ze het gedrag in een bepaalde richting sturen. De richting waarin het gedrag wordt gestuurd is gewenst. Zo spreekt Hofstede (1991) over waarden als gevoelens met een plus- en minpool. Bijvoorbeeld goed tegenover slecht. Een waarde is volgens hem een collectieve neiging om een bepaalde gang van zaken te verkiezen boven de andere. Gewenst gedrag gaat over wat de maatschappij wenst, wat wenselijk wordt geacht. De vraagformulering is dan heel algemeen in termen van deugd of zonde. Datgene wat men voor zichzelf wenst staat een stuk dicht bij het eigen gedrag van de respondent en de vragen bevatten woorden als 'ik', 'u', belangrijk en voorkeur (Hofstede 1991:21). Binnen dit onderzoek is er een navolging van deze gedachtegang. Er wordt onderzoek gedaan naar het gewenste gedrag, dicht bij het eigen gedrag van de respondent. Een ander punt waar men in sociaal- wetenschappelijke kringen overeenstemming over heeft is dat waarden niet specifiek maar algemeen zijn. Dat wil zeggen dat verschillende gedragingen door één bepaalde waarde kunnen worden gestuurd.

Het sturende karakter van waarden impliceert echter niet dat waarden op zichzelf een verklaring voor bepaalde gedragingen kunnen bieden. De definiëring van Rokeach (1978), is met enkele van de bovenstaande elementen in overeenstemming. Echter is deze meer statisch en minder functioneel van aard. Hij hanteert de volgende definitie:

“An enduring belief that a specific mode of conduct or end-state of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse mode of conduct or end-state of existence...”
(Rokeach 1978, P: 5)

Deze omschrijving van waarden is gefixeerd op het zo goed mogelijk beschrijven wat een waarde is. Veelal is dit onbegonnen werk. In de definiëring staan vage begrippen welke vaak weer nadere uitleg behoeven. Het is goed op te merken dat Halman(1991:27) in zijn definitie in gaat op wat er wordt verstaan onder waarden door een functionele definitie van het begrip te geven waarin niet zozeer wordt uitgedrukt wat een waarde precies is, maar wat een waarde “doet”.

“Een waarde is een theoretisch construct van algemene aard dat via meer concrete concepten als attitudes, normen, opinies, wensen e.d. de gedragingen van mensen in een gewenste richting stuurt.” (Halman1991:27).

Volgens McLaughlin (1965) kunnen waarden alleen maar achterhaald en geconcretiseerd worden door mensen ernaar te vragen. Een soortgelijke mening houdt ook Shartle (1964) erop na . In navolging van deze ideologie wordt duidelijk dat een waarde niet tastbaar is en wordt verondersteld dat waarden bij mensen niet gelijk aantoonbaar zijn omdat ze op een dieper niveau van abstractie gelegen zijn. Veelal zal men van zijn eigen waarden niet bewust zijn en is dit wel al het geval, zal het voor velen moeilijk zijn die onder woorden te brengen (Halman 1991:28). Ook Rokeach (1973) benadrukt dat het direct vragen naar waarden weinig zin heeft want:

“A person might not be willing or able to tell us about them, or he might be highly selective in what he chooses to tell us” (L. Halman, 1991:28).

Volgens Bulmer (1984) is het daarom essentieel van belang dat waarden worden geoperationaliseerd tot concrete variabelen die vertaald zijn in meetbare termen, met deze redenering komen we tot de volgende theorie:

“Many of the theoretical concepts which sociologists use are complex, intricate and rich of meaning. They do not lend themselves easily to being reduced to their elements, specified in terms of indicators and measured; yet if social sciences are to exploit the explanatory potential of large- scale survey research using representative sampling and quantitative techniques to investigate causal relationships, this is a necessary step along the road. Theoretical terms have to be translated into research instruments” (Bulmer, 1984:44).

Deze methodologie wordt in de operationalisatie van dit onderzoek gevolgd.

5. De Operationalisatie

De Dienst Justitiële Inrichtingen verwacht van haar medewerkers “integer” en “ethisch “ gedrag. De term *integer* betekent: ongerept of onkreukbaar. Het verwijst naar de term *ethiek*: de wetenschap die handelt over zedelijke begrippen en gedragingen, over wat goed en kwaad is (Molleman, 2005: 25). Huberts et al. beschrijven ethiek als een verzameling waarden en normen die een maatstaf of standaard zijn in het beoordelen van integriteit. De normen en waarden staan niet altijd vast. Maar worden beïnvloed door de maatschappelijke verhoudingen en situationele contexten (Van de Heuvel en Huberts, 2003:19). Volgens Van den Heuvel et al. houdt integriteit in dat “voldaan wordt aan de geldende normen en waarden” (2002:28). Tevens formuleerden Van den Heuvel et al. een ethisch kader voor het openbaar bestuur. In meerdere opsommingen van normen en waarden onderscheiden zij: aanvaardbaarheid, deskundigheid, dienstbaarheid, loyaliteit, eerlijkheid, doelmatigheid, gehoorzaamheid, betrouwbaarheid, democratische gezindheid, dienstbaarheid aan het algemeen belang, onafhankelijkheid, onpartijdigheid, profijtelijkheid, rechtmatigheid, toewijding, onbaatzuchtigheid, onkreukbaarheid, openheid, zorgvuldigheid en collegialiteit. Deze normen en waarden zijn van belang voor het openbaar bestuur (2002:30, 88-89; 2003: 29-30).

De vier morele waarden van DJI

Uit de visie van DJI zijn ook een aantal kernwaarden af te leiden. In uiteenlopende tijdvakken is een start gemaakt met de verkenning van richtinggevende morele waarden voor “het handelen van de DJI-medewerker”. Middels een klankbordgroep is gekeken naar de meest kenmerkende en belangrijkste waarden die voor een DJI-medewerker belangrijk zijn. Naast de top-down benadering werd in dit proces gecombineerd met de bottom- up benadering. De werknemers werden vertegenwoordigd door de medezeggenschapsraad (MR). Bijkomend voordeel in deze was dat zowel de organisatie als de MR het erover eens waren dat de volgende vier morele waarden: *respect, betrouwbaarheid, openheid, en professionaliteit* het meeste houvast geven bij het bieden van de “ethische kapstok”. Deze morele waarden vallen binnen de genoemde wetenschappelijke categorisering van Van de Heuvel et al. Deze morele waarden horen de beginselen te zijn, die tot uitdrukking brengen waar de mensen in de organisatie voor staan en waar naar zij handelen. Er zijn oneindig veel waarden denkbaar, maar niet alle morele principes zijn van even groot belang voor het gevangeniswezen. Democratische gezindheid heeft bijvoorbeeld meer betrekking op functies dichtbij het politieke en ambtelijke bestuur en niet zozeer op de werkzaamheden van PIW'ers. In een complexe en risicovolle werkomgeving zijn normen en waarden betreffende de omgang met collega's, relaties en gedetineerden in de eerste plaats van belang. Daarbij lijken sommige normen en waarden elkaar te overlappen. De bovenstaande kernwaarden hebben mede een algemene geldigheid verkregen, omdat het hier om morele waarden gaat waarmee de medewerkers ook graag zelf mee geassocieerd willen worden.

In het verleden heeft DJI voornamelijk alleen gewerkt met morele normen, die opgenomen waren in het integriteitprotocol. De basis voor deze protocollen waren de morele waarden die DJI op deze

manier (vaak negatief) concreet had vastgelegd in deze gedragscodes. Nadeel van deze concrete gedragscodes is dat het veel grijze gebieden open liet staan. In de gedragscode staat heel letterlijk opgeschreven wat mag en wat niet mag. Echter is het onmogelijk om allerlei onderwerpen en mogelijke schendingen op te nemen. Wat er voor zorgt dat men zich alleen houdt aan de geschreven regels. Risico hiervan is dat er vaak ruimte is voor ongewenst gedrag vanwege het niet opnemen van een schending.

Morele waarden zijn daarentegen positief geformuleerd, ze geven waardevolle wenselijkheden weer; normen daarentegen zijn zeer vaak negatief geformuleerd en zeggen wat niet mag (WRR-Rapport, 2003). De vier morele waarden van DJI zijn gebaseerd op gewenst gedrag. Gedrag dat de organisatie van elkaar verwacht. Wanneer deze morele waarden positief geformuleerd worden uitgewerkt aan datgene wat niet mag (het oude integriteitprotocol), ontstaat er een lijst met een zeer grote hoeveelheid gedragsomschrijvingen. Belangrijk hierbij is het vaststellen van een centraal ethisch profiel bij elke van deze morele waarden. Morele waarden zijn namelijk onvoldoende concreet om op de werkvloer mee uit de voeten te kunnen. Ze dienen verder uitgewerkt te worden in concreet (meetbaar) gedrag. Het gaat er hierbij om dat de morele waarden vertaald worden in begrippen met meetbare kenmerken. Dit wordt in de wetenschap operationalisatie genoemd (Van der Linden en Van der Kamp, 1989). Operationaliseren wil zeggen: "het bruikbaar maken van componenten met het oog op empirisch onderzoek". De operationalisering begint met de theoretische definities die een aantal verschillende dimensies in de vier waarden opleveren. De theoretische definities zijn in paragraaf 2 behandeld. De tweede stap is het bestuderen van DJI-documenten. Hoe zijn de vier morele waarden op dit moment gewaarborgd en welke dimensies bekleden de vier morele waarden binnen DJI. De derde stap van de operationalisatie is de participerende observatie die plaats heeft gevonden tijdens teamvergaderingen in de PI Noordsingel in Rotterdam. Hier worden er aan de hand van de gedragsstellingen concrete en meetbare indicatoren voor gewenst gedrag getraceerd. Met deze 3 stappen worden vier morele waarden geoperationaliseerd tot concrete variabelen, die door middel van de participerende observatie vertaald zijn in meetbare en herkenbare termen. Tevens is hiermee een grotere betrouwbaarheid van de operationalisatie gerealiseerd.

5.1 Wetenschappelijke definities en omschrijvingen

De eerste stap van de operationalisatie behelst de wetenschappelijke naslag van de vier morele waarden. Er wordt hier eerst gekeken naar begripsomschrijvingen van deze morele waarden in wetenschappelijk literatuur.

Respect. Volgens de filosoof Kant (1424-1804) betekent Respect het door zijn gedrag doen blijken van eerbied (...) als (uiting van) een gevoel van hoogachting of waardering. Het betekent ook: beleefde bejegening of ontzien, sparen. De waarde Respect kan op drie verschillende manieren worden geïnterpreteerd. "Er kan sprake zijn van Respect voor een persoon als mens, als iemand die het verdient humaan te worden behandeld. Er kan ten tweede sprake zijn van Respect voor een specifieke handeling of prestatie. Ten derde kan er sprake zijn van Respect voor iemands

hiërarchische positie in een (sub)cultuur. In de ogen van de meeste Nederlanders is Respect iets wat je verdient (2e betekenis), en dit kan niet louter worden opgeëist op basis van een positie. Om dezelfde redenen kan iemand wel bestaansrecht eisen en een minimaal fatsoenlijke behandeling (1e betekenis), maar dit leidt niet automatisch tot positieve waardering voor de persoon. Ten slotte liggen er nog eens interculturele missverstanden op de loer, als iemands positie niet op cultureel passende wijze worden gehonoreerd (3e betekenis) en dit wordt begrepen als een inhumane behandeling” (van Es: 2004).

Openheid. Openheid wordt opgeschreven als “een concept dat allerlei onderdelen van een organisatie kan verbinden”. Het betekent handelen zonder geheimhouding. Controleerbaar voor anderen, anderen aanspreken en zelf aanspreekbaar zijn (Bos, 2004). Misstanden en ongeregeldheden worden in open sfeer besproken. Men spreekt elkaar zonedig aan op zijn of haar functioneren in de organisatie. “Volgens de ‘Seven principles of public life’ van Committee (1999). Zijn overheidfunctionarissen verplicht verantwoording af te leggen voor hun besluiten en acties die zij voeren. Zij zouden redenen voor hun besluiten moeten geven en informatie beperken slechts wanneer het bredere openbare belang duidelijk eist”.

Betrouwbaarheid. Karssing (2006) definieert vertrouwen in navolging van Nootboom (2002), als “de bereidheid van mensen in functionele afhankelijkheidsrelaties het risico te ondergaan dat beroepsbeoefenaars hen zullen kwetsen, met de verwachting dat dit niet zo zal zijn, zelfs als er gepercipieerde prikkels daartoe bestaan”. Nootboom geeft aan dat goede redenen om een beroepsbeoefenaar te vertrouwen voortkomen uit een inschatting van de Betrouwbaarheid van die beroepsbeoefenaar. Het begrip vertrouwen en betrouwen zijn aldus sterk gerelateerd. Door middel van verschillende gedragsomschrijvingen kan Betrouwbaarheid worden gedefinieerd in concrete voorbeelden. Bush en Dales gaven aan dat vertrouwen is gebaseerd op integriteit. Nootboom geeft aan dat vertrouwen is gebaseerd op Betrouwbaarheid. Integriteit verwijst weer naar Betrouwbaarheid. Integriteit wordt ook vaak als synoniem als van Betrouwbaarheid neergezet, ‘afpraak is afspraak, doen wat je zegt, niet aan verleiding toegeven’. Of, zoals Musschenga (2004) zegt: ‘integere mensen houden zich aan wat ze hebben toegezegd en beloofd, ze handelen in overeenstemming met de principes die ze zeggen te onderschrijven, ze zijn loyaal aan de verplichtingen die ze op zich hebben genomen en ze houden er geen dubbele agenda op na”. Men is dus betrouwbaar als ze voor anderen te vertrouwen zijn, voorspelbaar en geloofwaardig in hun handelen zijn.

Professionaliteit. Een professie is gericht op dienstverlening: er moet een element van onbaatzuchtigheid, klantgerichtheid en integriteit aanwezig zijn. Het begrip professionaliteit is daarvan afgeleid en is gebaseerd op een persoon. Professionaliteit heeft te maken met opleiding, autonomie, duidelijk zicht op eigen doelen, verantwoordelijkheid, aansprakelijkheid, beroepscode en beroepsorganisatie. Literatuuronderzoek wijst uit dat er twee belangrijke competenties in relatie staan met professionaliteit (Arnold 2002 en Ginsburg 2000). Het betreft de competenties: rechtmatigheid en dienstbaarheid. Rechtmatigheid betekent handelen in overeenstemming met de bestaande wetten, regels en voorschriften en dienstbaarheid betekent bewust zijn van en bereidheid zijn om

belanghebbende te dienen. Iemand is dus professioneels als hij/zij handelt op basis van de normen en waarden van zijn/haar professie en het belang van de professie.

5.2 Invulling morele waarden DJI

Om tot een valide operationalisatie te komen wordt er in deze paragraaf gekeken naar de empirische documenten van DJI. Hiermee wordt er hier gekeken naar de huidige invulling van de vier morele waarden binnen DJI. De onderstaande begripsomschrijvingen zijn allemaal geformuleerd en geciteerd uit gedragsprotocollen van diverse penitentiaire inrichtingen.

Respect. “Iedereen die binnen DJI werkt wordt met respect behandeld, ongeacht functie en persoonlijke verhoudingen. Culturen, geloofsovertuigingen, gewoonten en opvattingen worden gerespecteerd”. In positieve zin worden de volgende eigenschappen nagestreefd.

- afspraak = afspraak
- collegiaal
- representatief
- loyaal

Afspraken worden nagekomen. De afspraken die medewerkers maken, zijn duidelijke en worden nagekomen. Er worden geen beloften gedaan niet nagekomen kunnen worden, zowel in de omgang met ingeslotenen als collega's.

Collegiaal. Iedere medewerker zal door een open, collegiale en hulpvaardige opstelling een bijdrage leveren aan een goed werkklimaat.

Representatief. Medewerker van een PI is zich bewust van zijn bijdrage aan het beeld dat de samenleving en de ingeslotenen van de organisatie hebben. Zij zorgen er daarom voor representatief te zijn in alle interne en externe contacten. Een medewerker van een PI is beleefd, heeft een verzorg uiterlijk en draagt correcte (dienst) kleding conform het kledingsvoorschrift.

Betrouwbaarheid. Binnen DJI heeft het begrip Betrouwbaarheid een aandeel in integer gedrag. “Integriteit betekent dat een medewerker zijn functie adequaat en zorgvuldig uitoefent in het licht van zijn positie en alle geding zijnde verantwoordelijkheden: ‘Je doet waarvoor je bent aangesteld en je staat voor wat je doet. Tevens komt een medewerker openlijk uit voor de gemaakte fouten en neemt hiervoor de verantwoordelijkheid.

Openheid. “Weerstanden worden niet uit de weg gegaan, maar worden in een open sfeer besproken. Ook het eigen handelen van een leidinggevende is bespreekbaar. Fouten worden door een leidinggevende niet gezien als een aanleiding om een medewerker terecht te wijzen, maar worden als een middel gebruikt om te leren”. Informatie is cruciaal in de bedrijfsprocessen van organisatie. Het is ook belangrijk dat elke medewerker weet wat de gestelde doelen zijn van een PI. Actieve, regelmatige communicatie hiervoor is dan ook van groot belang. Er vindt bovendien regelmatig overleg tussen medewerkers en leidinggevende over zaken die het werk betreffen en het professionele en het professionele gedrag dat hierbij vertoond moet worden.

Professionaliteit. Is een kerncompetentie voor iedereen die werkt bij het ministerie van Justitie. Deze bestaan uit de volgende werkhoudingen:

- zorgvuldig
- integer
- oplossingsgericht
- veranderingsbereid
- betrokken
- voorbeeldfunctie
- bevoegdheid
- zelfreflectie

Zorgvuldig. “medewerkers van DJI denken na, alvorens te handelen, en leggen verantwoording af over genomen beslissingen. Ze gaan op zorgvuldige wijze om met de eigendommen van collega’s, bezoekers, ingeslotenen en eigendommen van de inrichting zelf. In het kader van informatiebeveiliging gaan medewerkers vertrouwelijk om met privacygevoelige informatie en persoonsgegevens. Ze hanteren de clean desk policy en doen kasten op slot bij het verlaten van de kamer.

Integer.” Medewerkers leveren vanuit hun rol als Justitieambtenaar een bijdrage aan het handhaven van de rechtsstaat. Zij zijn daarbij alert op hun eigen integriteit en die van anderen. Dit in de wetenschap, dat wat bij hemzelf fout kan gaan ook bij anderen fout kan gaan”.

Oplossingsgericht. “medewerkers van penitentiaire inrichtingen gaan problemen en vragen niet uit de weg. Dit betekent dat zij:

- Klanten omzetten in positieve gedachten en voorstellen doen ter verbetering.
- Durven te zeggen: ‘ik weet het niet, kan iemand mij helpen’.
- Samen met collega’s zoeken naar creatieve en passende oplossingen.

Veranderingsbereidheid. Penitentiaire inrichtingen verrichten hun werk in een steeds veranderende samenleving. Dit betekent dat de organisatie regelmatig van koers en werkwijze kan veranderen.

Betrokken. Medewerkers van PI zijn betrokken bij hun werk. Zij zijn loyaal aan de organisatie. De betrokkenheid en loyaliteit hebben een goede uitwerking op de werkomgeving en beïnvloeden de kwaliteit van prestaties op een positieve manier.

Zelfreflectie. Medewerkers van een PI hebben inzicht in eigen gedrag en het effect ervan. Zij zijn in staat om hun gedrag te veranderen en te verbeteren als daar aanleiding toe is.

Voorbeeldfunctie. De houding van leidinggevendenden beïnvloedt die van medewerkers. Goed voorbeeld doet tenslotte goed volgen. Een leidinggevende gaat op een positieve manier om met veranderingsprocessen en draagt deze positieve houding over op zijn medewerkers.

Bevoegdheid. “Leidinggevendenden bezitten in een organisatie een relatieve vorm van macht door hun hiërarchische positie. Deze hiërarchische macht geeft bevoegdheid en ruimte om werkprocessen te sturen, medewerkers te stimuleren en medewerkers mogelijkheden te geven zich te ontwikkelen. Leidinggevendenden zijn zich bewust van de manier waarop zij de aan hen gegeven hiërarchische macht uitoefenen. Zij realiseren zich dat medewerkers moeite kunnen hebben met het geven van feedback aan iemand die in een hiërarchische positie boven hen staat. Zij werken actief aan verstandhouding met hun medewerkers, die ruimte biedt voor een positief kritische houding. Hiermee houden zij zichzelf een spiegel voor, wat hen in staat stelt gedrag en beslissingen te toetsen”.

5.3 De Participerende observatie

Observatie is een methode om gegevens te verzamelen in kwalitatief onderzoek.

Participerende observatie is een manier om een inventarisatie te maken van gedragingen in het alledaagse leven die relevant lijken voor de vraagstelling. (S.Visser, 1990:30). De methoden van participerende observatie is speciaal ontwikkeld voor onderzoek naar verschijnselen in de alledaagse omgeving van mensen (S.Visser: 1990:31).

Om de vier morele waarden te kunnen meten, moeten deze eerst concreet uitgewerkt worden in meetbaar gedrag. Dit is gedaan met behulp van concrete praktijkvoorbeelden. In mei en juni van 2007 zijn in de penitentiaire inrichting van Rotterdam, de Noordsingel, in alle teams vergaderingen gehouden, met als doel draagvlak creëren voor de vernieuwde gedragscode. Tijdens deze vergaderingen werden er prikkelende stellingen over “gedrag op het werk” gedeponereerd. Dit leidde tot groepsdiscussies over het gedrag van de medewerkers. Dit was een strategie om gewenst gedrag bespreekbaar te maken. Men werd zich hierdoor meer bewust van zijn/ haar moreel gedrag. Door middel van deze stellingen werd er dus over de gedragscode besproken en werden er nieuwe afspraken gemaakt voor de gedragscode voor de PI Noordsingel. Het samen maken van de afspraken zorgt voor meer draagvlak, overeenkomst, herkenbaarheid, commitment op de werkvloer en uiteindelijk meer naleving. In deze stellingen werden de concrete voorbeelden besproken die allemaal (achteraf) gegrond kunnen worden in de vier morele waarden. Door het bijwonen van deze teamvergaderingen konden er zo concrete praktijkvoorbeelden en kenmerken worden herkend en benoemd wat vervolgens leiden tot indicatoren die ingevuld worden in items van de vragenlijst, die na het testen moet aantonen of morele waarden daadwerkelijke gemeten kunnen worden. Het gaat er in deze participerende observatie vooral om het benoemen van gedragingen en uitspraken. Dit sluit wederom aan bij de theorie van Bulmer en Rokeach: “Door te vragen naar waarden kunnen waarden worden geconcretiseerd en vertaald worden tot meetbare variabelen”. De stellingen in de vergaderingen zijn prikkelend en positief geformuleerd, enkele voorbeelden: “Ik discrimineer niet”, “Ik roddel niet over mijn collega’s”, “Ik ben collegiaal” etc. (de lijst met alle stellingen is in de bijlagen opgenomen).

De insteek van de onderzoeker in deze participerende observatie is het langs de zijlijn meekijken en rapporteren in de teamvergaderingen. De mate van participatie is in dit geval beperkt. De keuze voor deze aanpak gaat gepaard vanwege zowel de praktische als wetenschappelijke deskundigheid. Door niet te participeren in de gesprekken werd in de zuiverste vorm waargenomen en de mindere mate van participatie zorgde ervoor dat de gesprekken op deze manier zo min mogelijk beïnvloed werden door een extern persoon en hierdoor konden de teams zelf hun eigen afspraken maken zonder enige sturing of invloed van buitenaf te krijgen. De uitkomsten van de participerende observatie zijn in quotes opgenomen. De letterlijk besproken onderwerpen, werden op deze manier gecategoriseerd in de vier morele waarden. De gehele dataverzameling van de observatie is in de bijlage opgenomen.

5.4 Geoperationaliseerde waarden

Bij het meten van waarden hebben schaaltechnieken een belangrijke plaats verworven.

Onder een schaal wordt meestal een uitgekende verzameling uitspraken verstaan. Uitspraken waarin iets gezegd wordt over het verschijnsel, de groep en het individu ten opzichte waarvan men meningen van mensen wil meten (Swanborn, 1993, P:9). Om met behulp van de schaaltechnieken de morele waarden te meten zijn er concrete indicatoren vereist. Deze zijn aangereikt door de operationalisatie. Door de operationalisatie kunnen er dimensies geformuleerd worden die de basis vormen van de items in de schalen. Op basis van de operationalisatie wordt de vragenlijst ontwikkeld. Om dit te realiseren worden er meetbare indicatoren en dimensies ontworpen. De indicatoren vinden plaats in de vorm van items, die later uitgebreid behandeld worden. De items in de vragenlijst zijn afkomstig van verschillende dimensies. De dimensies zijn geformuleerd op basis van de wetenschappelijke theorie, verschillende empirische documenten van DJI en de participerende observatie. De wetenschappelijke theorie staat hierbij garant voor de inhoudvaliditeit van de vier morele waarden. Dit verzekert de theoretische fundering in alle vier de dimensies. De documenten van DJI functioneren als naslag ter implementatie van de theorie. Grotendeels zijn de vier morele waarden vanuit DJI op dezelfde manier als in de theorie gecategoriseerd en bepaald. De participerende observatie zorgt ervoor dat de waarden geconcretiseerd zijn tot meetbare en herkenbare termen zodat ze in de vragenlijst duidelijk zijn en zo min mogelijk vragen opwekken bij de respondent. De dimensies zijn gericht op individueel gedrag van werknemers. Het gaat hier om meetbare kenmerken van een individuele persoon. Tevens zijn hier per waarde de operationele definities van de vier morele waarden weergegeven. Definiëren is het zo nauwkeurig mogelijk vastleggen van de betekenis van een begrip door middel van een omschrijving. De betrouwbaarheid van deze definitie over de vier morele waarden is gewaarborgd door de wetenschappelijke literatuur en de in de praktijk verkregen informatie.

Respect

Respect: “ *Men spreekt van respect als je mensen in hun waarde laat. Je fatsoenlijk gedraagt en zorgvuldig omgaat met andermans spullen*”

Dimensies voor Respect
Humane behandeling
Waardering voor prestaties
Eerbied voor elkaars mening en overtuigingen
Men behandelt elkaar gelijk
Men behandelt elkaar zoals ze zelf behandeld wilt worden

Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid: “ *Men spreekt van Betrouwbaarheid als je je houdt aan de gemaakte afspraken en handelt in overeenstemming van principes en procedures van de inrichting*”

Dimensies voor Betrouwbaarheid
Afspraak = afspraak
Er wordt gedaan wat is gezegd
Er wordt gehandeld in overeenstemming met de principes en procedures
Men komt uit voor zijn fouten
Men gedraagt zich verantwoordelijk
Men is collegiaal
Gedrag is meestal voorspelbaar

Openheid

Openheid: “Men spreekt van openheid als anderen weten waar ze aan toe zijn bij jou en je zaken in open sfeer kan bespreken ”

Dimensies voor Openheid
Er is open communicatie over de overwegingen die meewogen bij een besluit.
Er heerst een open sfeer
Men spreekt elkaar aan op zijn/ haar functioneren
Weerstand worden niet uit de weggegaan
Er is sprake van actieve en regelmatige communicatie
Men is transparant in zijn/ haar handelen

Professionaliteit

Professionaliteit: “ Men spreekt van professionaliteit als men op een integere wijze handelt naar de gestelde doelstellingen”

Indicatoren voor Professionaliteit
Kunnen, kennen en willen (men kan door middel van de juiste competenties, men kent de procedures en technieken en wil op basis van goede wil m.b.t. de professie).
Men heeft vakbegrip
Men is onbaatzuchtig
Duidelijk zicht op doelstelling en handelt ernaar
Men kent zijn ² verantwoordelijkheden
Rechtvaardigheid
Men is in staat beslissingen te nemen zonder aanzien des persoon
Men is in staat de verschillende belangen die in een situatie spelen te inventariseren en tegen elkaar afwegen
Professionaliteit is het herkennen van het beroep dat er in een situatie op je wordt gedaan en reageren op dat beroep
Zorgvuldigheid
Veranderingsbereidheid
Betrokken
Zelfreflecterend

² Professionaliteit betekent per organisatie iets anders. Binnen het GW betekent het in zekere mate beheersen van de volgende competenties: *beveiligen, bewaken en begeleiden*. (DJI/ Dienst uitvoering beheer en advisering, *Functiebeschrijving concept*: 16-5-2007).

6. De schaalconstructie

Er is in dit onderzoek gekozen voor schaaltechnieken. Onder schaal wordt een verzameling uitspraken verstaan. Uitspraken waarin iets gezegd wordt over het verschijnsel, de groep en het individu ten opzichte waarvan men meningen van mensen wil meten (Swanborn, 1993, P:9). Schaaltechnieken sluiten goed aan bij dit onderzoek omdat het verschijnsel (gedrag) waarover men zijn mening moet geven zo gevarieerd is dat dit niet in één vraag te dekken valt (Swanborn: 1993a). Wanneer je immers slechts één vraag stelt, spelen toevalsheden (respondent kan de vraag niet goed begrijpen, emotionele stemming etc.) een veel grotere rol. Wanneer er meerdere vragen gesteld worden zullen deze invloeden weggemiddeld worden. Het stellen van meer vragen vergroot in het algemeen de betrouwbaarheid van het meetresultaat (Swanborn, 1993b).

In de operationalisatie zijn de morele waarden geconcretiseerd en daarna gecategoriseerd in de vier 4 morele waarden. De dimensies vormen de fundering van de items in een schaal. Een item is een gerelateerde uitspraak aan het te meten verschijnsel, in dit geval dus de morele waarde. De items fungeren als indicatoren van de morele waarden. De morele waarden zijn in dit onderzoek de te meten variabelen. De Items in de vragenlijst zijn geconcretiseerd en herkenbaar gemaakt door middel van quotes tijdens de participerende observatie (zie bijlage 6).

6.1 Schaalmethoden

De set items waarmee een waarde (variabele) wordt gemeten, wordt een schaal genoemd. Voor het ontwerp van de testvragenlijst wordt de Likert-schaal gebruikt. Een Likert-schaal is gericht op het onderscheiden van respondenten met betrekking tot één variabele. Hiermee kan helder in beeld gebracht worden in welke mate men een uitspraak van toepassing is op een respondent. Met deze schaalmethode worden er door de onderzoeker uitspraken aan de respondent voorgelegd. Deze respondent kan hierbij aangeven in hoeverre hij/ zij het eens met deze uitspraken. Elke item heeft een score op een Likert-schaal van 1 tot 5. De samenstelling van een schaal is opgebouwd door het rekenkundig gemiddelde van de items te berekenen. Om de respondenten scherp te houden en onderzoeksensitiviteit te voorkomen worden de stellingen in de testvragenlijst niet in categorieën van de vier morele waarden gesteld maar door elkaar met zowel positieve als negatieve geformuleerde uitspraken. Respondenten vallen hierdoor minder snel in een soort automatisme. De mening van de respondent wordt echter verondersteld hetzelfde te blijven. Door de antwoorden van de stellingen op te tellen over één dezelfde waarde, wordt een persoonsscore van een respondent verkregen over een bepaalde morele waarde. Deze persoonsscore geeft aan hoe positief of negatief deze respondent tegenover dat onderwerp staat.

6.2 Constructie van de Testvragenlijst

In de testvragenlijst wordt een vijfpuntschaal gehandhaafd. Tevens worden er op het eind ook enkele algemene achtergrondvragen gesteld, dit zijn open vragen. De casuselectie werd overigens niet op

basis van deze achtergrondkenmerken gemaakt maar, op andere criteria, die in het volgende hoofdstuk behandeld word. De reden om te vragen naar de achtergrondgegevens van de respondent is dat op basis hiervan, gekeken kan worden of de demografische uitkomsten overeen komen met die van de BASAM-meting van juni 2007, zodat er gekeken kan worden of er sprake is van een gelijksoortige responsgroep.

De hoofdzaak in deze testvragenlijst is echter het meten van de vier morele waarden.

Dit werd zoals eerder al aangegeven, niet in de gescheiden waarden gedaan, maar door elkaar.

Om de schalen duidelijk te noemen is dat hieronder wel in de gescheiden vier categorieën weergegeven. De gehusselde vragenlijst zoals die getest is in penitentiaire inrichtingen is in de bijlagen opgenomen.

Schaal: Respect	
Items/ vragen	
1.	v1. Ik toon interesse in mijn collega's
2.	v5. Ik vind onderscheid maken tussen collega's acceptabel
3.	v7. Ik pas mij aan, als ik merk dat iemand zich onprettig voelt door mijn gedrag
4.	v10. Ik beoordeel iemand wel eens op zijn uiterlijk
5.	v11. Ik ben bang om mijn collega's te kwetsen en spreek ze daarom niet aan op hun tekortkomingen
6.	v12. Ik behandel mijn leidinggevende anders dan mijn andere collega's
7.	v13. Ik maak geintjes als ik weet dat ze goed vallen
8.	v19. Ik behandel mijn collega's zoals ik zelf ook behandeld wil worden
9.	v20. Ik geef mijn collega's complimenten voor het werk dat ze doen
10.	v25. Ik probeer collega's aan te spreken zonder ze te kwetsen
11.	v26. Ik laat mijn collega's uitpraten
12.	v27. Ik heb begrip voor mijn collega's
13.	v28. Ik laat mijn collega's in hun waarde ook al deel ik hun mening niet
14.	v29. Ik uit me positief over prestaties van collega's
15.	v30. Ik ga fatsoenlijk om met apparaten van de inrichting
16.	v31. Ik laat werkruimtes netjes achter
17.	v32. Ik heb eerbied voor de mening en overtuigingen van collega's
18.	v34. Ik beoordeel iemand op zijn afkomst
19.	v35. Ik weet welk gedrag wel door de beugel kan en welk gedrag niet kan

Schaal: Betrouwbaarheid	
Items/ vragen	
20.	v8. Ik realiseer me dat ik een rijksambtenaar ben en handel daar ook naar
21.	v9. Ik ben bereid iets van collega's over te nemen
22.	v15. Ik weet wat mijn collega's van mij verwachten en handel daar ook naar
23.	v16. Ik houd me aan mijn werktaken en werktijden
24.	v33. Ik ben behulpzaam als mijn collega's daarom vragen
25.	v41. Ik doe wat ik beloof
26.	v46. Ik denk bij het ziekmelden aan de gevolgen voor mijn collega's
27.	v47. Ik doe meer werk dan ik eigenlijk hoor te doen
28.	v51. Ik kom mijn afspraken na
29.	v55. Ik geef een verklaring waarom ik niet kan werken
30.	v56. Ik vind overwerken geen probleem
31.	v58. Ik geef van te voren aan als ik iets niet kan nakomen
32.	v65. Ik laat gerust wel eens werk liggen in de veronderstelling dat mijn collega's het wel oppakken
33.	v66. Ik kan met iedereen samenwerken
34.	v70. Ik denk bij het nemen van beslissingen/ keuzes aan mijn collega
35.	v71. Ik ben zorgvuldig met informatie
36.	v72. Mijn collega's kunnen blindvaren op mij
37.	v75. Ik help mijn collega's bij het realiseren van hun taken
38.	v79. Ik voel me verantwoordelijk voor mijn beloftes
39.	v81. Ik wil mijn werk afmaken
40.	v85. Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn werk

Schaal: Openheid	
Items/ vragen	
41.	v2. Ik spreek mijn collega's aan op dingen die ik als onprettig ervaar
42.	v3. Collega's kunnen verder gaan met mijn werk, als ik er niet ben
43.	v4. Ik ben aanspreekbaar op wat ik doe en laat
44.	v6. Ik vraag mijn collega's wat ik wil weten
45.	v14. Ik durf alles in een overleg te zeggen
46.	v17. Ik vraag mijn collega's wel eens waarom hij/zij niet is komen werken
47.	v18. Ik fluister met een collega in een grote groep
48.	v21. Ik ga na bij mijn collega's of hun mijn grappen niet kwetsend vinden
49.	v22. Ik kap roddels af
50.	v23. Ik weet wat mijn collega's op het werk van mij verwachten
51.	v24. Ik ga met problemen naar mijn collega's voor raad/hulp
52.	v39. Ik ga een dialoog aan met mijn collega over problemen
53.	v40. Ik zeg tegen mijn collega dat ik vandaag wat minder alert ben, zodat hij/zij daar rekening mee kan houden
54.	v43. Ik spreek mensen aan om niet te roddelen
55.	v52. Ik bespreek mijn emoties op het werk
56.	v53. Ik vraag naar de bron bij een verhaal over iemand anders
57.	v54. Ik geef informatie door, die voor anderen van belang is
58.	v57. Ik durf dilemma's te bespreken met mijn leidinggevende
59.	v63. Op onze afdeling zeggen we tegen elkaar waar het op staat
60.	v64. Ik praat met mijn collega's en niet over mijn collega's
61.	v80. In mijn werk laat ik anderen duidelijk merken wat ik van hen verwacht
62.	v89. Ik voel me niet geremd om dingen te bespreken met mijn collega's
63.	v90. Op onze afdeling kan ik alles aan de orde stellen

Schaal: Professionaliteit	
Items/ vragen	
65	v36. Ik spreek mijn collega's wel eens aan over de manier waarop zij hun taken verrichten
66	v37. Ik ga zakelijk om met privé-relaties op het werk
67	v38. Ik voel mij sterk betrokken bij mijn werk
68	v42. Ik ben me te allen tijde bewust dat ik een rijksambtenaar ben
69	v44. Bij het gebruik van alcohol houd ik rekening met mijn werktijden
70	v45. Ik gebruik de werkmail uitsluitend voor de dienst
71	v48. Ik geef opbouwende kritiek
72	v49. Ik houd me altijd aan de kledingvoorschriften
73	v50. Ik bied bij misverstanden mijn excuses aan
74	v59. Ik ben zuinig met middelen van de organisatie
75	v60. Ik vertoon voorbeeldgedrag tijdens mijn werktijden
76	v61. Ik doe wat mij gevraagd wordt
77	v62. Ik kan al mijn beslissingen/ keuzes verantwoorden
78	v67. Ik ondersteun mijn collega's als ik schat dat zij daar behoefte aan hebben
79	v68. Ik weet wat mijn vak inhoudt en handel ernaar
80	v73. Ik ben klantgericht naar alle externen
81	v74. Ik weet hoe ik in een onverwachte situatie moet handelen, en handel ernaar
82	v76. Ik stel het organisatorische belang boven eigen belang
83	v77. Ik ga zorgvuldig om met gevoelige en persoonlijke informatie
84	v78. Ik houd me aan mijn geheimhoudingsplicht
85	v82. Ik gebruik dienstmateriaal net zo makkelijk buiten het werk als op het werk
86	v83. Ik kom openlijk uit voor gemaakte fouten en neem hier de verantwoordelijkheid voor
87	v84. Ik voel me schuldig als ik het gedragsprotocol overtreed
88	v86. Ik houd me aan de gedragsregels
89	v87. Ik help collega's bij hun problemen
90	v88. Ik weet wanneer ik moet ingrijpen in een bepaalde situatie
91	v91. Ik ondersteun mijn collega's wel eens ongevraagd
92	v92. Wanneer er problemen zijn op het werk zal ik er alles aan doen om die op te lossen

De stellingen in de vragenlijst hebben betrekking op de respondent zelf. Dit omdat er op deze manier een direct beeld ontstaat over de morele waarden van de persoon zelf. Morele waarden zijn immers

een persoonsafhankelijk aspect en kunnen niet door een ander bepaald worden voor een ander. De keuze is bewust gemaakt om niet te vragen naar de morele waarden van collega's omdat dit na mogelijke (recente) incidenten te vertekend kan zijn en de meningen over elkaar teveel beïnvloed. Tevens zijn morele waarden persoonseigen en kan iemand nog altijd het best zelf voor zich oordelen wat hij/zij daadwerkelijk waardevol vindt met betrekking tot gedrag op de werkvloer. Tot slot moet er een vergelijking gemaakt worden tussen morele waarden op de werkvloer en OAG. De OAG- cijfers waren al bekend door de eerder afgenomen BASAM 2007.

7. De Analyse

Het vorige hoofdstuk heeft de operationalisatie van de vier morele waarden weergegeven, met als product de testvragenlijst die in de periode juni en juli uitgezet is in 5 penitentiaire inrichtingen gespreid door heel Nederland. In het eerste paragraaf van dit hoofdstuk worden de onderzoeksmethoden en eigenschappen van de respondenten behandeld. Vervolgens volgt in paragraaf 2 de factoranalyse en Betrouwbaarheidsanalyse van de vier schalen. De toetsing van de hypothesen word in paragraaf 3 besproken.

7.1. Beschrijvende statistiek

De casusselectie

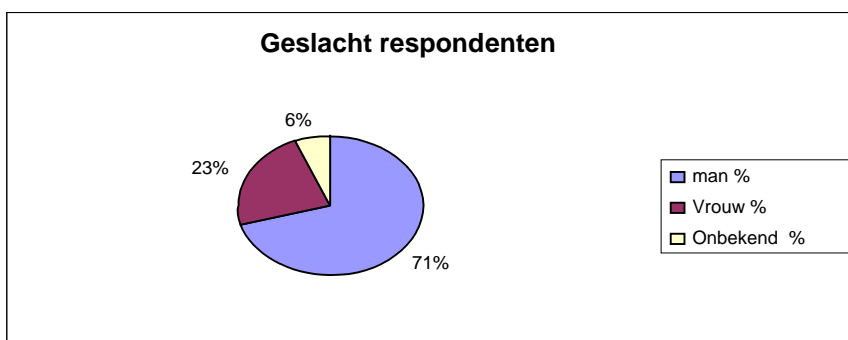
Voor het testen van de Testvragenlijst zijn er at rondom 5 penitentiaire inrichtingen benaderd. De criteria hierbij was dat het een landelijke spreiding bevatte, zodat de steekproef een landelijk beaamt. Hiermee wordt er gewaakt op provincie, bevolking en cultuurverschillen per PI. In de gekozen inrichtingen heeft vervolgens een casusselectie plaatsgevonden op grond van uitslagen uit de BASAM 2007. Op grond van resultaten uit de BASAM 2007 is toen gekeken per inrichting naar een “goede” afdeling en een “slechte” afdeling. Met een goede afdeling wordt hier een afdeling bedoeld met in verhouding tot andere afdelingen van de PI een lager percentage ervaringen van OAG. Een slechte afdeling is een afdeling met in verhouding tot andere afdelingen van de PI een hoger percentage ervaringen van OAG. Deze manier van selecteren leidde dus per PI steeds tot 2 groepen afdelingen een “goede” en een “slechte”. Bij het maken van de selectie kwam zowel uit de BASAM als uit de eerdere aangegeven onderzoeken uit, dat OAG voornamelijk voorkomt bij executieve medewerkers. Deze specifieke groep medewerkers, staat vaak directer in contact met zowel ingesloten en als collega's en kan dus ook sneller in aanraking kunnen komen met agressie en geweld. In de testfase zijn daarom alleen afdelingen met PIW-ers, BEWA's en begeleiders meegenomen. De keuze vanuit de BASAM van goede of slechte afdeling is dan ook alleen vergeleken met deze beroepsgroepen in de inrichting. Er is voor de duidelijkheid dus geen vergelijking van OAG gemaakt tussen het management en een groep PIW-ers van een penitentiaire inrichting.

Methodologie van de testfase

Het aantal beantwoorde enquêtes wordt de response genoemd. Een hoge response is van groot belang voor de Betrouwbaarheid van het onderzoek. Daarnaast laadt een relatief lage response de verdenking op zich dat de resultaten niet representatief zijn voor de groep waarover je een uitspraak wilt doen. De testvragenlijsten zijn in alle PI's via het management geïntroduceerd. In eerste instantie is de testvragenlijsten bij alle unit- directeurs van de vijf PI's voorgesteld. Vervolgens werd de onderzoeker via deze weg doorgelinkt met de afdelingshoofden van de twee betreffende afdelingen en werd zodoende de vragenlijsten op de twee gewenste afdelingen uitgezet.

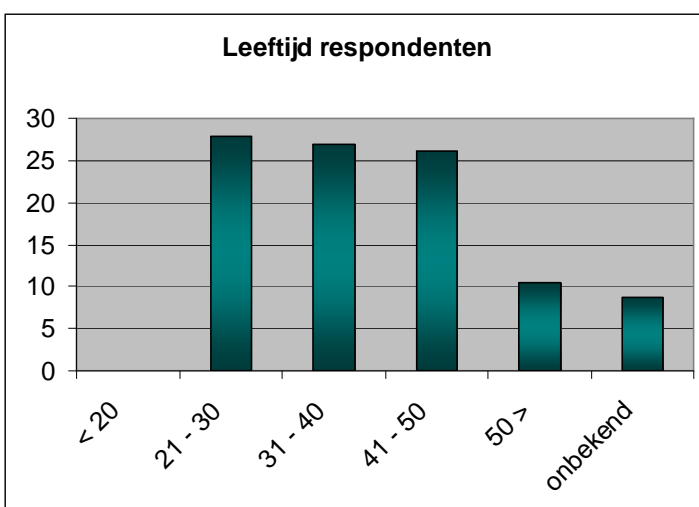
De respondenten

De vragenlijsten zijn met een bezoek aan de inrichtingen uitgezet, wat hierdoor de snelheid van respons vergrootte. De testvragenlijst is uitgezet in twee typen afdelingen in vijf penitentiaire inrichtingen. Deze 5 PI's waren: De Noordsingel in Rotterdam, PI Breda, PI Nieuwegein, De Doggershoek in Den Helder en de Marwei in Leeuwarden. De vragenlijsten zijn in totaal door 115 respondenten ingevuld, met een gelijke verdeling onder de twee afdeling. De respondenten zijn allemaal executieve medewerkers en bekleeden de functies van ³PIW-ers, BEWA's, en begeleiders. In de testfase zijn ongeveer 120 respondenten benaderd waarvan er 115 een bruikbaar beantwoorde vragenlijst hebben teruggegeven. De overige 5 vragenlijsten waren niet leesbaar en onvolledig. Zodoende is er een nominaal van 115 respondenten in dit onderzoek. Van de respondenten is 71% man, 23% vrouw en van 6% van de respondenten is het geslacht onbekend.



Figuur 2: Geslacht respondenten

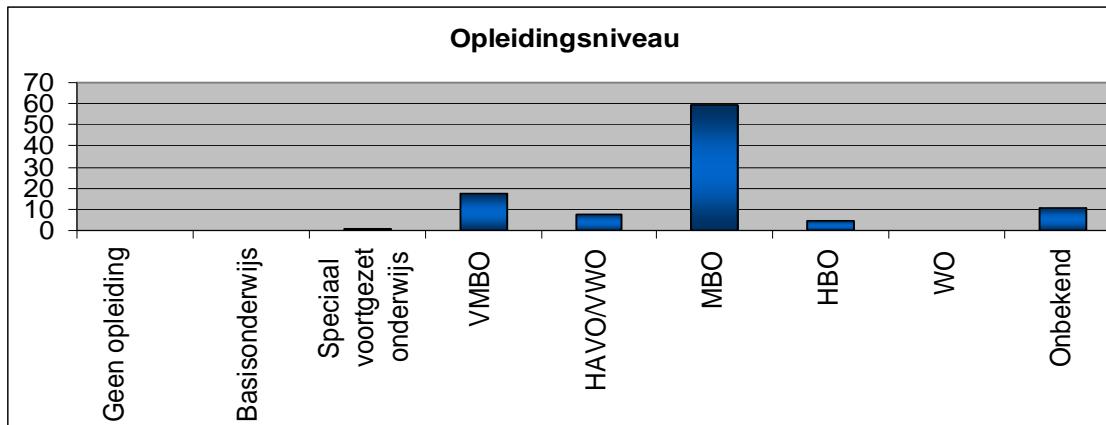
De leeftijd van de respondenten is weergegeven in figuur 3. Deze is onderverdeeld in leeftijdsgroepen. Hierbij moet verteld worden dat PIW-ers op zestigjarige leeftijd stoppen met werken. Door het functioneel ontslag is de groep boven de 50 jaar in verhouding tot de andere leeftijdsgroepen gemiddeld lager.



Figuur 3: Leeftijd respondenten in %

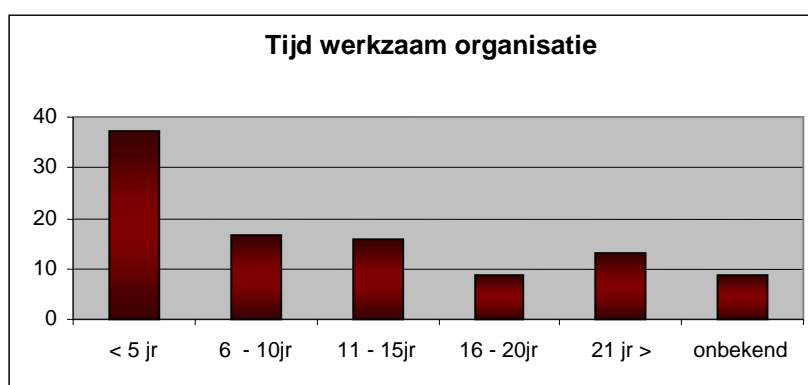
³ PIW-er is een penitentiaire inrichtingwerker en BEWA betekent een medewerker complex beveiliging

De derde achtergrondvraag ging over de opleiding van de respondenten. Zo blijkt uit figuur 4. dat meer al de helft van de respondenten, 59% Mbo als hoogst genoten opleiding heeft. Voor 17% van de ondervraagden geldt dat zij VMBO als hoogst genoten opleiding heeft. En van 10% van de respondenten is onbekend wat ze hebben gestudeerd.

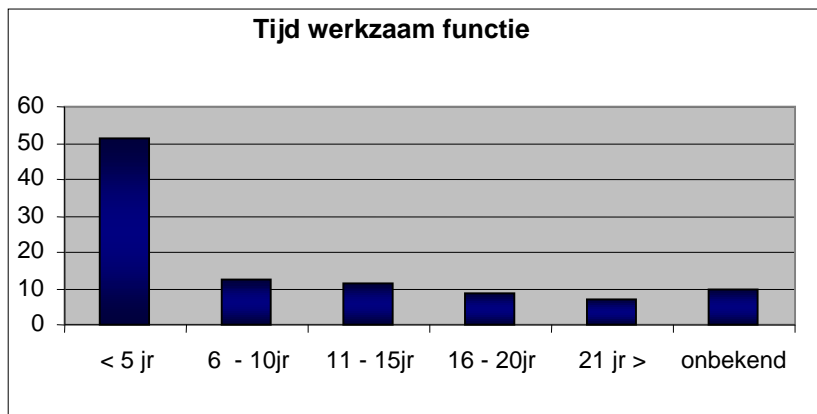


Figuur 4: Opleidingsniveau in %

Daarnaast hebben de respondenten aangegeven hoelang ze in de organisatie werken en de tijd van werkzaamheid in de huidige functie. De uitslagen hiervan zijn in figuur 5 en 6 weergegeven. Opvallend hierin is te zien dat de grootste groep medewerkers 37% minder als 5 werkt in de huidige organisatie. Logischerwijs maakt dit ook de groep van minder dan 5 jaar werkzaam in dezelfde functie groot in figuur 6.



Figuur 5: Tijd werkzaam in organisatie in %



Figuur 6: Aantal jaren in dezelfde functie in %

Uit de resultaten van de BASAM-2007 blijkt dat 70% man is en 30% vrouw, die een executieve functie bekleed. Dit komt overeen met de uitkomst in dit onderzoek. De gemiddelde leeftijd is tussen 39 en 43 jaar. In dit onderzoek zijn ook de kolommen rond deze leeftijd het grootst. En zoals verwacht zien we ook dat MBO de meeste voorkomende opleiding is in beide onderzoeken (DJI, 2007). Deze vergelijking waakt op demografische verschillen tussen de twee onderzoeken. Uit bovenstaande statistieken kan geconcludeerd worden dat er hier sprake is van een gelijksoortige responsegroep als die van de BASAM-2007.

7.2. Statische analyse

Wanneer we op zoek gaan naar waarden, dan gaan we op zoek naar het gemeenschappelijke die mensen hebben gegeven op een aantal vragen en waaruit hun mening over diverse onderwerp blijkt. Daartoe staan verschillende statische technieken ter beschikking onder de naam Factoranalyse, en Betrouwbaarheidsanalyse. Met behulp van deze technieken kan er gezocht worden naar het gemeenschappelijke in de antwoorden die mensen op een aantal vragen hebben gegeven (Halman, 1990:30).

De verzameling van het aantal items verschilt per schaal. Elke item heeft een score op een Likert-schaal van 1 tot 5. Bij een score van 1 is de stelling helemaal niet van toepassing op de respondent. Een score van 5 geeft aan dat geeft aan dat de bewering van volledig van toepassing op de respondent. Elke item heeft een gelijke waarde. Negatief geformuleerde vragen zijn voor de analyse gehercodeerd. Zodanig dat het oneens zijn met een negatief geformuleerde vraag dezelfde score heeft als het eens zijn met een positief geformuleerde vraag. Op deze manier wijzen alle items in dezelfde richting. De schalen van de waarden zijn getest op hun samenhang en Betrouwbaarheid.

7.2.1. Factoranalyse

De antwoorden van de respondenten zijn onderworpen aan een factoranalyse. Factoranalyse is een geschikte techniek om de latente structuur binnen de antwoorden op verschillende vragen over één gemeenschappelijk onderwerp aan het licht te brengen. De samenhang tussen de items bepaalt of de items tot een dezelfde aspect van het theoretisch construct behoren (Tacq 1991:251).

Op alle schalen is een factoranalyse⁴ toegepast waarmee er is gekeken naar de invloedsrelaties tussen de items. Een factoranalyse laat zien hoe de items onderling samen een verband hebben. Als vuistregel voor de onafhankelijkheid van factoren geldt dat zij onafhankelijk van elkaar zijn wanneer de onderlinge correlatie tussen de factoren lager is dan .30 (Felling e.a. 1983:70). Hebben ze een waarde boven de .30 dan kan gezegd worden dat ze één achterliggende waarde hebben. Er zijn 2 factoranalyses uitgevoerd. Factoranalyse 1. geeft de oorspronkelijke analyse met een factoraantal van 17 factoren (Bijlage 2.) Factoranalyse 2. geeft een weergave van vier factoren (Bijlage 3). Uit de factoranalyse blijkt dat de items onafhankelijk van elkaar zijn. Iemand's score op Respect zegt niets over diens score over Openheid.

In de eerste factoranalyse zoekt het programma SPSS zelf naar de één of meer achterliggende waarden. Uit de eerste factoranalyse komen er 17 factoren uit. Uit deze analyse wordt helder dat er bepaalde items zijn die op geen enkele factor een betrouwbare factorlading hebben van boven de .03. Bijlage 1. laat zien dat de items: 5- 10-12-34 wegvallen. Dit is niet geheel opmerkelijk omdat deze vragen een zeer hoge mate ongewenst gedrag bevatten in tegenstelling tot de andere items. V.5: "Ik vind onderscheid maken tussen collega's acceptabel", V.10: "Ik beoordeel iemand weleens op zijn uiterlijk", V.12: "Ik behandel mijn leidinggevende anders dan, dan mijn andere collega's" en de laatste V.34: "Ik beoordeel iemand op zijn afkomst". Logischerwijs hebben de antwoorden van deze vragen een lage correlatie met de andere vragen, omdat men niet snel zal toegeven dat ze dergelijk ongewenst gedrag vertonen op de werkvloer. Dit maakt dat ze hierop anders scoren.

Een andere opvallend gegeven in deze eerste factoranalyse is factor 3. In deze factor zien we dat hier vooral items met een hoge gevoeligheid voor sociaal wenselijk gedrag een hoge factorlading hebben. Het gaat hier over de items: 11-18-30-37-44-45-52-82. V.11 "Ik ben bang om mijn collega's te kwetsen en spreek ze daarom niet aan op hun tekortkomingen", V.18: "Ik fluister met een collega in een groep", V.30: "Ik ga fatsoenlijk om met de apparaten van de inrichting", V.37: "Ik ga zakelijk om met privé-relaties op het werk en V.52: Ik bespreek mijn emoties op het werk". Bij deze items weet men dat bepaald gedrag niet gepast is in de organisatie en de kans op sociaal wenselijke antwoorden is dan ook groot. Ook zijn er items verwijderd vanwege hun inhoud. Bij de waarde Betrouwbaarheid zijn er items weggehaald die in specifieke zin niets zeiden over de betrouwbaarheid van een persoon zelf, maar de mate van committent en vriendelijke collegialiteit. Deze items geven dus niet de ware theoretische waarden weer van Betrouwbaarheid. Dit waren de items: 47-56 En als laats zijn er in deze fase items weggehaald die teveel ruimte hadden voor eigen interpreteerbaarheid. Dit betreft bijvoorbeeld item V.35 "Ik weet welk gedrag door de beugel kan en welk gedrag niet", Wat de ene

⁴ Zie Bijlagen voor de factoranalyses.

door beugel vind gaan hoeft de ander niet vinden. Bij deze item is het moeilijk om iets concreets te meten. Over het algemeen was bij de schaalconstructie al nagedacht over de gevoeligheid van sociaal wenselijke antwoorden en overlapping van indicatoren in de items, maar was er toen bewust gekozen om de schalen zo laten om te kijken hoe de factorlading zou zijn in de factoranalyse. Zoals boven aangegeven geeft deze weer te vervormde schalen op de vier morele waarden, maar laat in enkele twijfelgevallen wel zien zoals bij V83 “ Ik kom openlijk uit voor gemaakte fouten en neem hier de verantwoordelijkheid voor” dat de item een betere aansluiting vind in een andere schaal en dus morele waarde. Zo is heeft V83 dus een betere correlatie met items uit de waarde Openheid.

Bij de tweede factoranalyse is gekozen voor een viertal factoren (vier morele waarden). Deze vier factoren laden steeds verschillend op de items. Na een grondige studie van deze vier factoren blijkt dat op deze manier van analyseren niet alle dimensies van een waarde worden gedekt en dus ook niet gemeten. Factor 1. is voornamelijk werkgerelateerd, het betreft hier items die vooral sterk gebonden zijn met het verrichten van taken en functies en derhalve vaak ook verplichtinggraad dragen. Factor 2. is hoofdzakelijk gebaseerd op de omgang met collega's en collegialiteit. Niettemin komt deze factor terug in de waarde Betrouwbaarheid maar voor een betrouwbare schaal voor alle vier de morele waarden is factor 2. te beperkt en te eenzijdig. In factor 3 zien we dat vooral items van Betrouwbaarheid en Professionaliteit hoge ladingen hebben. De items in deze factor hebben dus een overlappende betekenis in deze twee waarden. Wat men de ene keer betrouwbaar vindt, wordt de andere keer als professioneel gewaardeerd. In factor 4. zien we dat de waarden Respect en Professionaliteit elkaar overlappen.

Het opdelen van de schalen in deze vier factoren levert geen betere schalen. De factoranalyse geeft een set van items waarbij de waarden elkaar overlappen. De vier morele waarden worden door elkaar gehaald en bevatten niet meer de essentie van de theoretische constructen. De factoranalyse geeft geen helder beeld van de vier waarden en mist vaak belangrijke elementen omdat deze volgens de analyse een lage lading hebben op de betreffende factor. De factoranalyse levert zodoende niet de gewenste schalen met de volledige theoretische dekking. Er zouden belangrijke aspecten van het te meten variabele verloren gaan. Vandaar de keus om deze te laten voor wat het is, en worden de schalen gehanteerd zoals ze geconstrueerd zijn. Dit vergroot de inhoudsvaliditeit. Er wordt namelijk gemeten wat echt geweten wil worden. Wel kan door middel van de factoranalyse gekeken worden naar items die op geen enkele factor een factorlading hebben en dus niet gestuurd worden door een achterliggende waarden. Deze worden direct verwijderd. De factoranalyses zijn in de bijlagen opgenomen.

Onbetrouwbare items

Ter controle van de factoranalyses worden de onbetrouwbare items ook onderworpen aan een betrouwbaarheidsanalyse met alle items. Hier wordt gekeken naar de correlatie tussen de items van een schaal. Bij de schaal Respect, vallen hier wederom de items V.5, V.10, V11, V12 , V.19 V34 en V.35 weg uit de schaal vanwege de lage correlaties. Bij enkele van de items is er wel sprake van een correlatie. Maar inhoudelijk zijn deze items van hetzelfde aard. Zo heeft item V.5 een correlatie met

V.34. Dit is logisch omdat beide items een negatief gedrag ondervagen. Bij Item V.19 en V.35 zien we ook alleen een correlatie tussen deze twee items, logischerwijs omdat deze items allebei een hoge mate van interpreteerbaarheid hebben en op dezelfde manier beantwoord zijn. Bij de schaal Betrouwbaarheid komen ook de verwachte items naar voren. V.47 en V.56 hebben beide betrekking op de mate van committent op het werk. Item V.65 heeft met geen enkel ander items van deze schaal een correlatie vanwege het negatief gestelde gedrag. Bij Openheid vallen opnieuw de items uit de schaal die ook in de factoranalyse een lage factorlading hadden. Dit zijn de items V.18 V.40 en V.52. Bij Professionaliteit wordt duidelijk dat hier de items met het "sociaal wenselijke" allemaal een hoge correlatie met elkaar hebben. Dit geldt voor de items: V.37, V.44, 45 V.59, V.61, V.68 ,V.82 en V.86 In de factoranalyse vielen dezelfde items weg vanwege een overeenkomstige achterliggende waarde. Dit wordt door de correlaties van de bovengenoemde items in de Betrouwbaarheidsanalyse bevestigd.

7.2.2 Betrouwbaarheidsanalyse

De tweede stap van de analyse is de betrouwbaarheidsanalyse. Er worden schaaltes gemaakt van die items die een hoge onderlinge correlatie hebben. De onderlinge samenhang tussen de items van een schaal (waarden) wordt weergegeven in een maat voor Betrouwbaarheid: de Cronbach`s Alpha. Een alpha waarde van .60 geldt als nog net voldoende, hoe dichter de alpha waarde de 1 nadert hoe betrouwbaarder de schaal. Met deze Betrouwbaarheidsanalyse wordt gekeken of er met een gereduceerd aantal items nog wel een betrouwbare schaal kan worden over gehouden, die het theoretische construct van de morele waarde dekken. Met de overgebleven items wordt er getracht een betrouwbare schaal met een set van ongeveer 8 a 10 vragen te ontwikkelen. Hierbij kijken we naar de invloed van de Cronbach`s alpha en hoe deze anticipeert op de items van een schaal.

In de volgende schema`s zijn de gemiddelden, standaarddeviaties, Cronbach`s alpha en het aantal items van de schalen weergegeven. Deze betrouwbare schalen zijn ontstaan na het verwijderen van bepaalde items per waarde.

Respect

Respect komt met de volgende ⁵items tot een betrouwbare schaal: 19-20-25-26-27-28-29-32.

Reliability Statistics

Item-Total Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Items	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,813	8	respectv19	,463	,801
		respectv20	,453	,803
		respectv25	,584	,783
		respectv26	,588	,785
		respectv27	,652	,772
		respectv28	,489	,797
		respectv29	,531	,791
		respectv32	,486	,797

De Cronbach's Alpha is acceptabel en het de inhoud van de items is redelijk in verhouding met het theoretisch construct van de waarde Respect. Daarnaast zou het verwijderen van de items slechts leiden tot een lagere Cronbach's Alpha.

Betrouwbaarheid

De schaal voor de waarde Betrouwbaarheid vormen de items: 8-41-51-58-71-75-79-81-85.

Met deze schaal is er sprake van een Cronbach's Alpha van .840 wat dus voldoende is. Ook hier zou het verwijderen van items een verlagende invloed hebben op de Cronbach's Alpha.

Reliability Statistics

Item-Total Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Items	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,840	9	betrouwbv8	,467	,838
		betrouwbv41	,582	,823
		betrouwbv51	,576	,823
		betrouwbv58	,443	,841
		betrouwbv71	,617	,818
		betrouwbv75	,522	,827
		betrouwbv79	,572	,822
		betrouwbv81	,613	,817
		betrouwbv85	,712	,806

⁵ Voor volledige beschrijving van de items zie bijlage 1. De testvragenlijst.

Openheid

De schaal voor Openheid bestaat uit de items: 2-14-39-43-54-57-63-80-89.

Hiermee is de Cronbach's Alpha .795, dit is dus volgens norm acceptabel, maar wel lager dan bij de andere schalen. Bij item 43. zou de Alpha iets hoger worden 0.01. Om deze minimale verschil is er niet gekozen om de item te verwijderen omdat het wel een belangrijk aspect van de theorie bevat.

Reliability Statistics

Item-Total Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Items	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
.795	9	openheidv2	.498	.774
		openheidv14	.567	.765
		openheidv39	.556	.766
		openheidv43	.383	.796
		openheidv54	.485	.776
		openheidv57	.552	.769
		openheidv63	.419	.786
		openheidv80	.495	.775
		openheidv89	.505	.773

Professionaliteit

De set van items zorgen voor een betrouwbare schaal voor de waarde Professionaliteit zijn de items: 38-49-59-60-61-62-74-76-77-78-84. De Cronbach's Alpha is hier .860 wat dus zeer aanvaardbaar is.

Reliability Statistics

Item-Total Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Items	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
.860	11	professionv38	.658	.839
		professionv49	.511	.852
		professionv59	.534	.849
		professionv60	.724	.834
		professionv61	.631	.843
		professionv62	.547	.849
		professionv74	.423	.857
		professionv76	.496	.854
		professionv77	.626	.844
		professionv78	.434	.856
		professionv84	.584	.846

Op basis van bovenstaande tabellen kan er geconcludeerd worden dat de ontwikkelde schalen allemaal betrouwbaar zijn, vanwege het feit van dat ze allen een Conbach`s Alpha boven de .70 hebben. Op inhoudsvaliditeit van de items was al gescreend en verwijderd bij de factoranalyse. Dit maak dat er gesproken kan worden over een acceptabele Betrouwbaarheid en inhoudsvaliditeit bij alle vier de schalen.

7.3 Groepenvergelijking

Als laatste word er op basis van de verzamelde data getoetst of er verschillen zijn in de scores van de vier morele waarden tussen de 2 afdeling. De significantiewaarde is 0.01. Wanneer deze waarde groter is dan het toetsingscriterium van 0.01 kan er worden aangenomen dat de varianties gelijk zijn. Als de kans, kleiner is dan 1% ($p = 0.01$), dat een verschil door toeval ontstaan is dan noemt men het verschil significant (betekenisvol). (De Vocht, 2000)

Groepvergelijking: Groepstatistiek

	Afdeling	Gemiddelde	Std. Deviation	T-waarde	DF	P-waarde
Respect	1 goed	4,0099	,48010	-,234	113	,815
	2 slecht	4,0313	,49251			
Betrouwbaarheid	1 goed	4,2828	,45406	-,250	113	,803
	2 slecht	4,3034	,42083			
Openheid	1 goed	3,6744	,56767	-2,561	113	,012
	2 slecht	3,9206	,43766			
Professionaliteit	1 goed	3,9938	,46546	-,1,396	113	,166
	2 slecht	4,1103	,41993			

Figuur: 7. Groepvergelijking: Groepstatistiek

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat er geen verschillen zijn tussen de twee afdeling met betrekking tot Respect, Betrouwbaarheid en Professionaliteit (p -waarde is groter dan 0.01). Voor Openheid is er net geen sprake van een significant verschil tussen beide afdeling. $0.012 > 0.01$. Ook blijkt uit het gemiddelde dat de score van ⁶groep 2 bij Openheid opvallend hoger is dan in groep 1. Echter is dit verschil niet significant genoeg om het geen toeval te noemen. Uit het gemiddelde van de andere drie waarden komen slechts minimale verschillen naar boven. De variabele *Respect*: heeft een verschil van 0,0214 tussen beide afdeling, en een P -waarde van $0.812 > 0.01$. Bij *Betrouwbaarheid* is er een verschil van 0,0206 tussen groep 1 en 2. De P -waarde is $0.803 > 0.01$ Bij *professionaliteit* is het verschil 0,1165. De P -waarde is $0.166 > 0.01$. De veronderstelling dat iemand van een "slechte" afdeling minder scoort op de morele waarden is niet aangetroffen: medewerkers uit beide afdelingen hebben een onafhankelijke score op de vier morele waarden. Geconcludeerd kan worden dat het hier om minimale verschillen gaat, die daarnaast niet lineair per groep zijn terug te vinden.

⁶ De woorden groep en afdeling zijn synoniem in dit onderzoek. Groep 1. betekent afdeling 1. Dit geldt ook voor groep 2.

7.4 Toetsing van de hypothesen

Hypothese 1 en 2 worden met behulp van Figuur: 7. Groepvergelijking: Groepstatistiek beantwoord.

Hypothese 1: De vier morele waarden van DJI differentiëren tussen afdelingen met hoge en lage OAG- cijfers.

De stelling kan niet positief worden beantwoord en moet worden verworpen. De 115 respondenten uit allebei de afdeling geven geen opvallende verschillen in de groepvergelijking na de Betrouwbaarheidsanalyse en vernieuwde schalen (Bijlage 4. Groepvergelijking). Op 7 van de items hebben beide afdeling zelfs een gelijke waardescore en daarnaast is de afwijking in veel gevallen slecht een honderdste. Figuur 7. geeft de minimale verschillen weer tussen de 2 afdeling afdelingen. De variabele Respect: heeft in groep 1 een waarde van: 4,0099 groep 2 heeft daar een waardescore van 4,0313. Het verschil is hier 0,0214. Bij Betrouwbaarheid heeft groep 1 de waardescore 4,2828 en groep 2: 4,3034. Het verschil hierbij is 0,0206. Bij Openheid heeft groep 1 een score van 3,6744 en groep 3,9206. Het verschil is hier 0,2462. Bij Professionaliteit heeft groep 3,9938 als waardescore en groep 4,1103. Het verschil is hier 0,1165. Ook zijn er geen significante verschillen aangetroffen in de groepvergelijking. Alle vier morele waarden hebben een P-waarde boven de gehanteerde 0.01.

Hypothese 2: Een afdeling met een hoge OAG-cijfer heeft gemiddeld een lagere waardescore op de vier morele waarden in de testvragenlijst.

Ook bij het beantwoorden van deze hypothese wordt gebruik gemaakt van bovenstaand figuur. Aan de hand hiervan moeten we evenzeer hypothese 2 verwerpen. Een afdeling met een hogere OAG-score oftewel groep 2, heeft gemiddeld geen lagere waardescore op de vier morele waarden. Het idee dat iemand van een "slechte" afdeling minder scoort op de morele waarden blijkt niet op te gaan. Sterker nog, uit bovenstaand figuur blijkt dat mensen uit groep 2 gemiddeld samen zelfs een hogere waardescore hebben op de vier morele waarden dan mensen uit groep 1. Als we kijken naar de onafhankelijke items in bijlage 4, zien we dat mensen uit groep 2 vooral hoger scoren op items van Openheid en Betrouwbaarheid. Het gaat in deze items om collegialiteit en openheid naar collega's toe. Vragen: 2-19-20-39-41-54-80 zijn hier een goed voorbeeld van en tonen aan dat groep 2 hier een steeds hogere waardescore hebben dan groep 1.

Hypothese 3: Morele waarden sturen richting gewenst gedrag.

Met gewenst gedrag bedoelt DJI, geen OAG. OAG wordt eerder in het onderzoek een enkele keer als synoniem van ongewenst gedrag gebruikt. Vanuit de theorie van Halman (1990) zouden we deze hypothese positief moeten beantwoorden, echter blijkt het in de praktijk niet zo uit te komen. Halman zegt dat waarden via normen en attitudes etc, leiden tot gewenst gedrag. Maar dit kan uit de analyse niet worden opgemaakt. De afdelingen met hoge OAG scoren, gemiddeld net zo hoog op morele waarden als afdelingen met lager OAG. Gezegd kan worden dat groep 2 over de zelfde mate van morele waarden beschikt, maar dat er hier toch sprake is van meer OAG.

Er kan hier geen lineair verband getrokken worden, dat morele waarden zorgen voor het gewenste gedrag. De verklaring voor hoger OAG in groep 2 moet zodoende elders gezocht worden.

8. Conclusies en Aanbevelingen

8.1 Conclusies

Uit onderzoek is gebleken dat onderlinge agressie en geweld tussen collega's bij penitentiaire inrichtingsmedewerkers twee keer zo vaak voorkomt als bij andere beroepsgroepen die werken in de (semi-) openbare ruimte en te maken hebben met geweld. Blijkens de landelijke Gevangeniswezen-rapportage in 2006 bestaan er een aantal succesfactoren voor de aanpak van OAG. Een belangrijke voorwaarde voor de aanpak is het zicht hebben en houden op de gewenste wijze van omgaan met elkaar. DJI legt voor de toekomst de nadruk op dat gedrag dat wel van het personeel verwacht wordt. Tezamen met deze benadering worden de vier morele waarden van DJI geïntroduceerd: Respect, Betrouwbaarheid, Openheid en Professionaliteit. Middels deze morele waarden wil DJI het personeel op een positieve manier bewust maken van het verwachte gewenste gedrag.

In deze Masterthesis werd de relatie tussen de vier morele waarden en onderlinge agressie en geweld binnen Penitentiaire inrichtingen bestudeerd. OAG wordt gemeten door naar de beleving van medewerkers te vragen. De cijfermatige gegevens van OAG werden door middel van de recente BASAM-DJI in juni 2007 verstrekt. De morele waarden die zijn bestudeerd zijn: Respect, Betrouwbaarheid, openheid en professionaliteit.

Er worden verschillende concepten en constructen gebruikt om OAG te beschrijven. OAG behelst zowel verbale als fysieke uitingsvormen, kan seksueel als niets seksueel van aard zijn en is variërend in frequentie en ernst. Daarnaast kan individu slachtoffer worden van verschillende vormen van OAG. Vanuit wetenschappelijk literatuur wordt er gekeken naar de inhoudsomschrijving van morele waarden. Vanuit deze studie wordt het duidelijk dat het hierbij niet gaat om de begripsbepaling van morele waarden, maar om wat ze doen. Rokeach, geeft het begrip waarde een heldere en goed hanteerbare omschrijving: *Een waarde is een toestand of gedragwijze die mensen nastreven*". Uit de literatuurstudie wordt duidelijk dat men het in grote lijnen eens is over de daadkracht en werking van een waarde. Met name twee kenmerken vormen een aanknopingspunt voor dit onderzoek. Deze zijn de volgende: "Waarden hebben een sturend karakter". Dat wil zeggen waarden sturen het gedrag in een bepaalde richting en "Waarden manifesteren zich in attitudes, opinies, normen e.d. die vervolgens de concrete gedragingen kunnen verklaren". Vervolgens wordt er in de literatuur een methode gegeven om morele waarden meetbaar te maken. Volgens McLaughlin kunnen waarden alleen maar achterhaald worden door mensen ernaar te vragen. Deze methode is in de operationalisatie toegepast.

De Operationalisatie van de vier morele waarden vonden na theoretische verkenning in wetenschappelijk literatuur en naslag in empirische documenten van DJI ook plaats in de PI Noordsingel. Hier zijn door middel van participerende observatie de vier morele waarden concreet en meetbaar gemaakt. Door middel van participerende observatie zijn er voorbeelden en situaties uit het dagelijkse leven van een PIW-er naar voren gebracht. Door hier te observeren konden er omstandigheden en onderwerpen worden geformuleerd die voor een ieder in een PI herkenbaar zijn.

Na de operationalisatie met als product de testvragenlijst, is de vragenlijst uitgezet in vijf penitentiaire inrichtingen door het gehele land. Per afdeling is een "goede" en "slechte" afdeling bevestigd. Met de data die hieruit is voortgekomen zijn de factoranalyse, betrouwbaarheidsanalyse en de groepsvergelijking gedaan. Deze analyse is gebaseerd op de gegevens die verkregen zijn van penitentiaire inrichting werkers. In totaal hebben 115 respondenten meegedaan aan de testfase. De doelstelling van de factoranalyse was het bekijken van items die een lage of geen correlatie hadden met andere items en zodoende niet valide waren voor een betrouwbare schaal. De tweede stap is de betrouwbaarheidsanalyse. Hier wordt een betrouwbare schaal per morele waarde gevormd. Hierbij werd gelet op een acceptabele Cronbach's Alpha van boven de .60 en mede werd er gelet op de inhoudsvaliditeit. Dit zodat er geen belangrijke concepten van een morele waarde verloren gingen en er gemeten wordt wat daadwerkelijk geweten wil worden. Tot slot werd een groepsvergelijking van gemiddelden verricht. Daaruit ontstond het beeld dat de vier morele waarden niet differentiëren tussen de twee verschillende afdeling. Uit de groepsvergelijking blijkt dat er geen verschillen zijn tussen de scores op de twee afdelingen met betrekking tot Respect, Betrouwbaarheid, Openheid en Professionaliteit. Bij Openheid is er net geen sprake van een significant verschil. Uit de groepsvergelijking blijkt dat groep 2 hier een hoger gemiddelde heeft bij de waarde Openheid. Op één item na, heeft groep 2 een steeds hogere score op de items van openheid. Interessant is het als er wordt ingezoomd op enkele afzonderlijke items van Openheid waarbij groep 2 steeds hoger scoort. V.2: "Ik spreek mijn collega's aan op dingen die ik als onprettig ervaar", V.39: "Ik ga een dialoog aan met mijn collega's over problemen", V.43: "Ik spreek mensen aan om niet te roddelen", V.57: "Ik durf dilemma's te bespreken met mijn leidinggevende, en V.80: "In mijn werk laat ik anderen duidelijk merken wat ik hen verwacht". In het kader van deze uitkomst wordt er hierbij een mogelijke verklaring gegeven voor hogere OAG in groep 2. Uit de items wordt duidelijk dat het hierbij gaat om items gaat die de concepten: collegialiteit en communicatie bevatten. Er kan dus wel gesproken worden van een hogere mate van openheid, en spreken mensen elkaar aan op ongewenst gedrag, maar gebeurt dit wellicht niet volgens de gewenste UBAA-methode van DJI en stappen mensen gelijk over naar de laatste stap van UBAA; Aanspreken. Dit kan bij de ander overkomen als intimidatie en agressie, wat leidt tot een hogere mate van OAG op een afdeling. Desondanks is dit slechts een veronderstelling en zou dit nader onderzocht moeten worden.

Een andere invalshoek van de hoge openheid in groep 2. kan ontleend worden aan de hogere OAG-cijfers. De hogere mate van openheid in groep 2. kan een gevolg zijn voor de hogere OAG-cijfers. Men is in groep 2. meer open naar elkaar toe. Dit maakt dat men hierdoor OAG- aanvaringen eerder bespreekt en meldt. Met deze conclusie moeten er wel kanttekeningen geplaatst worden of een afdeling met hoger ervaren OAG per definitie ook daadwerkelijk een "slechte" afdeling is of dat we hier spreken van een meer open afdeling. Deze gedachtegang beperkt hiermee ook de volgende hypothese; "dat op een afdeling met veel OAG, er meer penitentiaire inrichting medewerkers werkten die gemiddelde lager zouden scoren op de vier morele waarden in testvragenlijst". Uit de analyse blijkt dit niet het geval te zijn. Bij de Waarde Openheid en Betrouwbaarheid heeft groep 2

zelfs een hogere gemiddelde waardescore. Dit sluit weer logischerwijs met de bovenstaande aanname. Dat er hier wellicht geen sprake is van een "slechte" afdeling. Maar van een meer open afdeling. Die aanvaringen meer met elkaar bespreekt en meld.

Volgens de theorie zouden waarden het gedrag in de gewenste richting moeten sturen. Het feit dat groep 2 evenveel morele waarden bezit dan in groep 1 verklaart dus niet de hoge OAG op een afdeling. Vanuit de theorie wordt dit verklaard met het volgende: Het sturende karakter impliceert dat niet alleen waarden een verklaring zijn voor bepaalde gedragingen kunnen. Ook andere factoren zijn mede-en vaak meer bepalend voor het uiteindelijke gedrag. In een context als die van een Penitentiaire inrichting is het daarnaast soms extra moeilijk om bepaalde gewenste gedragingen te handhaven. Gesteld kan worden dat men wel vindt dat hij/zij zich zo moet gedragen, maar gedraagt zich niet (altijd) zo, omdat de situatie deze ruimte verleend. Op het niveau van de gedragsregels en van concrete beslissingen en gedragingen wordt weer gestreefd naar een praktische, zij het vaak tijdelijke consensus. Hiermee wordt ook de chronologische volgorde van het conceptueel model van L. Halman verworpen. In een complexe en dynamische context van een PI kunnen er situaties aanleiding geven die het mogelijk maken dat mensen tot adoptie komen van nieuwe waarden. Daarnaast is er een mogelijke rangschikking in de waarden van mensen. Men vindt bijvoorbeeld in die ene situatie die andere waarde nét iets belangrijker dan de waarde Respect, Betrouwbaarheid, Openheid of Professionaliteit. Tenslotte kan het zijn dat mensen bepaalde waarden hebben vanuit het sociaal wenselijke, maar het niet vanuit eigen kern zo ervaren, ook dit kan een mogelijke verklaring zijn voor het ongewenste gedrag.

8.2. Aanbevelingen voor de Dienst Justitiële Inrichtingen

Morele waarden kunnen gedrag de gewenste richting sturen. In deze thesis zijn morele waarden de onderzochte variabelen die invloed uitoefenen op gedrag. Door haar personeel meer bewust te maken van de vier morele waarden zou DJI meer gewenst gedrag kunnen realiseren op de werkvloer.

De nadruk ligt op het creëren van het bewustzijn van de medewerkers. De vier morele waarden zijn immers een afspraak waaraan men zicht dient te houden. Uit de groepenvergelijking blijkt dat zowel mensen die op een afdeling werken met veel OAG als weinig dezelfde mate van morele waarden beschikken. Al hoewel er bij de tweede groep net geen significant verschil kan worden opgemaakt bij de waarde Openheid. Desondanks is het wel een advies om te kijken naar de items waarbij groep 2 een steeds hogere waardescore heeft. Het gaat in deze items voornamelijk om communicatie en collegialiteit. In het kader van deze uitkomst wordt er hierbij een mogelijke verklaring gegeven voor hogere OAG in groep 2. Er zijn hier dus wel aanwijzingen voor meer Openheid, maar wellicht niet de gewenste Openheid. Een aanname die hierbij gemaakt wordt is; dat men elkaar niet op de juiste manier aanspreekt. De geschikte manier is volgens DJI: UBAA. Wellicht worden er momenteel hier stappen overgeslagen en wordt er gelijk op een negatieve manier Aangesproken. Dit kan bij de ontvanger als intimidatie of agressie overkomen. Een eerste aanbeveling die hieruit vloeit is het aansturen en communiceren van de UBAA-methode. Zodat men te allen tijde weet dat er correcte richtlijnen zijn om problemen te bespreken op de werkvloer. Tevens kan met de UBAA-methode meer gestuurd worden op de vier morele waarden van DJI-medewerkers. Als men zich bijvoorbeeld niet Respectvol, Betrouwbaar, Openlijk of Professioneel gedraagt, kan men elkaar dit op de UBAA-methode vertellen.

Een tweede aanbeveling is het monitoren van OAG en de vier morele waarden op een afdeling. In dit onderzoek is er een vergelijking gemaakt tussen twee typen afdeling en OAG. Belangwekkend is het om te kijken of de mate van morele waarden veranderd op een afdeling en of dit invloed heeft op de OAG-cijfers. Wel bestaat er het risico dat deze studie een vrij lange periode zal duren omdat morele waarden niet op de ene dag veranderen bij een persoon. Een andere conclusie die kan worden getrokken is dat morele waarden niet de (enige) factoren zijn die OAG op een afdeling bepaalt. Waarden zijn niet de enige factoren die het gedrag beïnvloedt. Het is daarom aan te bevelen verder te zoeken naar oorzaken van OAG.

Tot slot wil het feit dat er geen significant verschil is aangetoond in dit onderzoek, niet zeggen er geen significant verschil is, alleen is dit niet in dit onderzoek aangetoond. Wellicht hebben morele waarden wel een invloed op OAG alleen is dit met de testvragenlijst niet gebleken. Mogelijk differentiëren de morele waarden wel tussen de 2 afdeling met alleen de vernieuwde schalen. De vragenlijst is nu getest al testvragenlijst met bekendmaking van de doelstelling. Dit heeft wellicht invloed gehad op de onderzoekssensitiviteit. Daarom wordt er aanbevolen om zonder meer verder te gaan naar het zoeken van relaties tussen morele waarden en OAG.

8.3. Discussie en beperkingen

De eerste punt die ter discussie gesteld zou kunnen worden in dit onderzoek, is de manier van ondervragen aan de respondenten. In dit onderzoek wordt aan de respondenten gevraagd een beoordeling over zichzelf te geven over de mate van hun morele waarden. Dit levert over het algemeen hoge gemiddelden op per groep. Wellicht had het vragen naar morele waarden van elkaar een ander beeld opgeleverd. Men is nu eenmaal van nature niet gewend om slecht over zich zelf te praten. Het tweede discussiepunt is de methode van casusselectie. Er is gekeken naar 2 typen afdelingen; één met een hogere ervaring OAG en één met lage ervaring OAG. In de BASAM is een selectie geweest op alleen OAG-cijfers, wellicht was de betrouwbaarheid groter geweest als de casus was geselecteerd op de gehele BASAM-uitslag. Hiermee worden ook de integriteitschendingen van domein 1 en 2 (hoofdstuk 2) bedoeld. Echter was het dan wel moeilijker om een “goede” en “slechte” afdeling te vinden omdat er dan over meerdere punten een berekening gemaakt moest worden. Mogelijk zou dit wel de betrouwbaarheid vergroten van een “slechte” of “goede” afdeling. Want nu is een slechte afdeling slechts benoemd vanwege de OAG-cijfers maar zijn de cijfers in domein 1. en 2. wel “goed”. Dit beslaat immers ook hun morele waarden, maar dit wordt nergens meegenomen in het onderzoek. Dit leidt mogelijk tot het niet differentiëren van de morele waarden tussen de twee afdeling. Daarnaast werd er bij het uitzetten van de vragenlijst de nadruk gelegd op het feit dat het een testvragenlijst was, wellicht heeft dit een mogelijke invloed gehad op de antwoorden van de respondenten. Ook werd de doelstelling van het bezoek en vragenlijst vooraf aangekondigd bij de medewerkers. Deze wisten dus dat het om een vragenlijst ging, die morele waarden meten. Dit verhoogt denkbaar de kans op sociaal wenselijke antwoorden en onderzoekssensitiviteit. Tot slot zijn de vragenlijsten steeds op één dag uitgezet binnen een inrichting. Een voor de handliggende vraag hierbij is: Wie zijn de respondenten? En spreken we hier over dezelfde respondenten die in de BASAM hun afdeling tot goed of slecht hebben beoordeeld. Om deze kans te vergroten is er steeds een afdeling gekozen met een minimale respons van 30% in de BASAM, zodat er sprake is van een representatieve groep in de testfase. Echter is niet helemaal zeker dat hier dezelfde groep mensen zijn aangetroffen.

8.4. Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

In dit onderzoek is door middel van een enquête getracht morele waarden meetbaar maken. Dit is volgens de kwantitatieve methode dan ook gelukt. Het probleem bij een vragenlijst is alleen dat deze beperkt is met haar antwoorden en informatie heel zwart wit weergeeft. Echter vereist een onderzoek naar de relatie tussen morele waarden en OAG ook kwalitatieve onderzoeksmethoden. Door ook persoonlijke gesprekken aan te gaan met de twee typen afdelingen, konden er mogelijk meer voorbeelden van morele waarden in relatie tot OAG genoemd worden. Tevens zouden in deze interviews er meer onderscheidingen gemaakt kunnen worden in manier van gedragingen en de factoren die (geen) OAG op een afdeling veroorzaken. Dit zou als een controle kunnen werken naast een enquête. Uiteraard moeten deze gesprekken wel met een zeer hoge anonimiteit gevoerd worden.

Verder moet er onderzocht worden wat er voor zorgt dat mensen wel de morele waarden beschikken maar zich er niet naar gedragen. Wat belemmert hen om het gewenste gedrag te vertonen?

Aanbevelen wordt om dit met participerende observatie of persoonlijke gesprekken na te gaan.

Hierbij is het verstandig om ook te vragen morele waarden over elkaar op de werkvloer. Hiermee kan de sociaal wenselijkheid in antwoorden mogelijk afnemen.

Overigens is het voor een vervolgonderzoek interessant om morele waarden in de tijd te monitoren om te zien of er verschillen ontstaan hierin, of dat geconcludeerd kan worden dat morele waarden dermate gekoppeld worden sociaal wenselijkheid en niet via een vragenlijst alleen tot een betrouwbaar beeld gekomen kan worden. Mogelijk is het dan toch betrouwbaarder om morele waarden te meten door ze te vragen over elkaar op de werkvloer. Dit is mogelijk gemaakt door de operationalisatie. De invulling van de morele waarden is immers geconcretiseerd en dus meetbaar.

Verder is het zeker een aanbeveling om de volgende keer een casusselectie te maken over meerdere onderwerpen van integriteit, omdat morele waarden meer beslaan dan alleen OAG. Wellicht leidt dit tot een daadwerkelijke “slechte” en “goede” afdeling en differentiëren de morele waarden dan wel.

Een laatste aanbeveling is het koppelen van morele waarden aan incidenten. Hiermee kan er grondig gekeken worden naar de kans van adoptie van nieuwe waarden en mogelijk op dat moment het verwerpen van de oude. Dit zou gedaan kunnen worden in een vragenlijst met steeds 2 à 3 stellingen zodat er gekeken kan worden naar de keuze van waarden in complexe en extreme situaties. De keuzes in de stellingen moeten dicht bij de medewerkers liggen. Hierbij is een goede operationalisatie vereist zodat er geen uitschieters tussen zitten. Met de resultaten van deze studie zou duidelijk kunnen worden, wanneer men in staat is tot adoptie van nieuwe (niet gewenste) waarden en dit uit in zijn/haar gedrag.

Dankwoord

Tot slotte wil ik deze Masterthesis eindigen met het bedanken van enkele personen die een belangrijke bijdrage hebben geleverd in mijn gehele onderzoeksperiode en afstudeertraject.

Allereerst wil ik de Dienst Justitiële Inrichtingen bedanken voor het aanbieden van de zeer interessante onderzoekstage. Voor mijn stageperiode had ik nooit gedacht om zoveel tijd binnen de muren van een gevangenis door te mogen brengen. Ik moet bekennen dat het een hele belevenis was en dat ik er met veel genoegen aan terug zal denken. Niettemin is mij vooral bij deze bezoeken duidelijk geworden dat Onderlinge Agressie en Geweld zeker in een context als die van een Penitentiaire Inrichting een serieuze zaak is. Je bent immers een stuk zelfverzekerder als je collega's met je staan in plaats van tegenover je. In het bijzonder wil ik dhr. Molleman bedanken die vanuit DJI mijn stagebegeleider was en mij persoonlijk ondersteund heeft gedurende het proces. Ook gaat mijn dank uit naar dhr. Scherf die meerdere keren als contactpersoon fungeerde tussen de penitentiaire inrichtingen en mij.

Van de PI Noordsingel wil ik mw. Scholten bedanken voor haar gastvrijheid tijdens de teamvergaderingen. Dit maakte operationalisatie een stuk interessanter en betrouwbaarder. De heren van der Jagt en Hermet hebben mij bij zeven vergaderingen steeds goed ontvangen en begeleid. En ik begon me er al aardig thuis te voelen, ook hun wil ik bij dezen bedanken. De testfase zou niet zijn geweest wat het is zonder de medewerking van enkele personen in de vijf bezochte inrichtingen. Hierbij wil ik nogmaals mw. Scholten (de Noordsingel), Dhr. Veld (de Marwei), dhr. Verbruggen (PI Nieuwegein), dhr. Korthout (PI Breda) en mw. Lassche (Doggershoek), bedanken voor de medewerking en goede ontvangst.

Van de Erasmus Universiteit wil ik dhr. Van der Parre bedanken voor zijn begeleiding en het aanbevelen van de Dienst Justitiële Inrichtingen als stageplaats. Ook wil dhr. Steijn bedanken voor zijn bijdrage als tweede lezer.

Last but not least wil ik een speciaal woord van dank richten aan mijn vader dhr O. Ramjiawan en mijn lieve moeder mw. B. Nandan. Voor het in mij gestelde vertrouwen en de rust die mij gegund is tijdens de studietijd. Het is klaar. Het is volbracht!

Literatuurverwijzingen en Bronvermelding

- Barnard, C.I., *The functions of the executive*, Cambridge: Harvard University Press, 1938
- Bartels, L.K., Harrick, E., Martell, K., Strickland, D., *The Relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. Journal of Business Ethics*,: 1998
- Bogaerts, S. en Den Hartogh, V. *Onderlinge agressie en geweld van personeelsleden in een penitentiaire inrichting*: Wetenschappelijk Onderzoek-en Documentatiecentrum: 2006.
- Bogaerts et al. *OAG stress en arbeidsverzuim in Penitentiaire inrichtingen*, DJI Intern rapport; 2007
- Blatter et al. *Gezondheidsschade en kosten als gevolg van RSI en psychosociale arbeidsbelasting in Nederland*, 2006
- Buckingham, M. en Clifton, O. *Ontdek je sterke punten: een revolutionair programma om unieke talenten te ontwikkelen*: 2006
- Bussing, A. & Hoge, T. *Aggression and violence against home care workers*, 2004
- Dales, C.I. *Om de integriteit van het openbaar bestuur*. In L.W.J.C. Huberts, *Machtsbederf ter discussie. Bijdragen aan het debat over bestuurlijke integriteit*, Amsterdam, 1994, pp:7-13
- Dam, Y van, Engelen M., *Evaluatie van de Arbowet inzake ongewenste omgangsvormen*, 2004
- Dupre, K. & Barling, J. *Predicting and Preventing Supervisory Workplace Aggression*, 2006
- Dienst Justitiële Inrichtingen, *Protocol Integriteit DJI*. Intern document: 's-Gravenhage: 2002
- Dienst Justitiële Inrichtingen, *Fundament voor een veilige samenleving, DJI in 2003, Jaarplan in het kort*. Intern document: 's-Gravenhage: 2003
- Dienst Justitiële Inrichtingen, *Bureau Integriteit & Veiligheid, samen werken aan een professioneel integriteitsbeleid*. Intern document: 2004
- Dienst Justitiële Inrichtingen, *Arboplusconvenant DJI inzake verzuimbeleid, integrale personele veiligheid en loopbaanperspectief executief personeel*, 's-Gravenhage: 2005
- Dienst Justitiële Inrichtingen, *BASAM-DJI-rapport gevangeniswezen*, Intern document en vertrouwelijk, Amsterdam: Harcourt Test Publishers :2005
- Doornbos, A. & J. Phaff, *Develop*, jrg.2007 (3) De verborgen kracht van POP's: goede voornemens leiden tot meer werkgerelateerd leren, pp:10-15
- Frederickson, G. *The Spirit of Public Administration*. San Francisco: 1996
- FNV, Onderzoeksrapport, *Ongewenste gedragingen in het bedrijf*, Amsterdam: 1999
- Halman, L. *Waarden in de Westerse Wereld*: Tilburg University Press: 1990
- Heuvel, J.H.J. van den & L.W.J.C. Huberts, *Ethiek in bestuur, beleid en beleidswetenschap*:1996
- Heuvel, J.H.J. van den, L.W.J.C. Huberts & S. Verberk, *Het morele gezicht van de overheid*. Utrecht: 2002
- Heuvel, J.H.J. van den, L.W.J.C. Huberts, *Integriteitsbeleid van gemeenten*, Lemma: Utrecht: 2003
- Hubert, A.B, *Mobbing, Pestgedrag in organisaties. Een exploratief onderzoek*, Leiden:2006

Jeurissen R.J.M, *Bedrijfsethiek een goede zaak*, van Gorcum: 2000

Jeurissen R.J.M & B. Musschenga, *Integriteit in bedrijf, overheid en organisatie*, van Gorcum: 2002

Orbis BV, *Resultaten Monitor agressie en geweld 2007 versus 2004 DJI*: Bussum: 2007

Karssing. E. , *Morele competenties in organisaties*, 2002

Karssing. E, *Integriteit in de beroepspraktijk*, van Gorcum: 2006

Meer, B van der, *Pesten op het werk*, Assen: 1997

Ministerie van Binnenlandse Zaken, *Confrontaties met agressie. Een onderzoek naar agressie tegen overheids personeel door burgers en collega's*, 's-Gravenhage: 2007

Ministerie van Binnenlandse Zaken, *Integriteit van de overheid. Een onderzoek naar de integriteitbeleving van het overheids personeel*, 's-Gravenhage: 2007

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties, Bureau Integriteitbevordering openbare sector, *Model gedragscode Integriteit Sector Rijk*: s-Gravenhage 2006

Ministerie van Justitie, *Elkaar recht in de ogen aankijken*: s-Gravenhage 2003

Mollenman, T. *Leiderschap in het gevang. Een onderzoek naar de invloed van leiderschapstypen op het integer handelen van gevangenismedewerkers in Nederland*, Amsterdam:2005

OAG-Pilot 2006/2007, Cultuurtraject, *Spiegelboekje Denken en doen*, beveiliging Over-Amstel .

Orbis BV, *Resultaten Monitor agressie en geweld 2007 versus 2004 DJI*: Intern en vertrouwelijke document, Bussum: 2007

Oppenhuizen, J. *Een schaap in de bus? Een onderzoek naar waarden van de Nederlander*, Amsterdam: 2000

Parre, P. van der, *Zonder Arbeid geen zegen, kwaliteit van de arbeid, arbeidsoriëntaties, arbeidssatisfactie en het zoekgedrag op de arbeidsmarkt*, Delft: 1996.

P.I Breda, *Gedragsprotocol*: 2005

P.I Amsterdam , *gedragsprotocol*: 2006

P.I. Haaglanden, *Eindrapport OAG* : 2006

P.I. Noordsingel, *Eindrapport, Project Onderlinge Agressie en Geweld*: 2006

Pijnenburg M, *Leget C, Agressie in het ziekenhuis. Ethische aspecten van ondervinden, reageren en voorkomen*. Budel, 2005.

Rokeach. E, *The nature of human values*, New York, The free press: 1973

Scott McPherson, *Moraliteit vereist een keuze*: 2003

Seligeman, M. *Authentic happiness*: 2002

Somberg, P. (2004) *Hoe ontwikkel ik mijn competenties? Werkboek talent*. Schoonhoven: Academic Service.

Sprenger, C. *Leren in Ontwikkeling*, 9. Den Haag: 2006

Swanborn P.G., *Basisboek sociaal onderzoek*, 2002

Swanborn. P.G, *Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*, Meppel: 1987

Schaufeli, W.B & Peeters, M.C.W, *Job stress and burnout among correctional officers: a literature review. International Journal of stress management*, San Francisco: 2000

Tjepkema, S. & Verheijen, L. Ontwikkelen van(uit) talent. In: *Gids voor Personeelsmanagement*, jrg: 2006(5), pp:1-3

Visser, C. en Thissen, M. *Effectieve managers letten op sterktes*. Op: www.Oplossingsgerichtmanagement.nl, rubriek leiderschap: 2003

Visser, C. *Sturen op sterktes in drie stappen*. Op: www.Oplossingsgerichtmanagement.nl, rubriek leiderschap: 2005

Visser, S. *Over de kwaliteit van gehechtheid en participerende observatie*, Alblasterdam: 1990

Vocht, A. de, *Basishandboek SPSS*, Utrecht: Bijleveld Press: 2000

Walsh, M.A en Clarke, R.P.D. *Workplace violence experienced by paramedics: Relationships with social support, job satisfaction, and psychological strain*, 2003

WRR-rapport, *Waarden, normen en de last van gedrag*, 2003

Winstanley, S. en Whittinton,R. *The relationship between empowerment, aggressive behaviours of customers, coping, and burnout*, 2002

Internetbronnen

www.arbobondgenoten.nl

www.Arboconvenanten.nl

www.Hubertconsult.nl

www.Integriteitoverheid.nl

www.minszw.nl

www.Minjus.nl

www.dji.nl

www.Oplossingsgerichtmanagement.nl

Bijlagen voor de analyse

Bijlage 1. Testvragenlijst



Een vragenlijst

voor

DE vragenlijst

Inleiding

“Wat Gij niet wilt dat u geschiedt doe dat een ander ook niet”

Waarden kun je niet zien, voelen of ruiken: ze zitten verborgen in de hoofden en harten van mensen. Deze vragenlijst is bedoeld om een beeld te krijgen van de morele waarden van de medewerkers van de organisatie waarin u werkt. U kunt uw mening geven over uw organisatie en collega's die van belang zijn bij het verrichten van uw werkzaamheden.

Daarnaast wordt u gevraagd een aantal vragen te beantwoorden over achtergrondgegevens rondom uw persoon en uw werk. Deze persoonlijke gegevens worden absoluut niet gebruikt om over u als persoon te rapporteren. Ze zijn bedoeld om de aanwezigheid van morele waarden in uw organisatie meetbaar te maken. De anonimiteit, en dus uw privacy, is gewaarborgd.

De vragenlijst is ingedeeld in vier delen. U geeft antwoord in de hiervoor aangegeven ruimte. Wanneer u een verkeerd antwoord geeft, kunt u dit onderaan de bladzijde aangeven met het desbetreffende nummer van de vraag en het gewenste antwoord.

Voor eventuele vragen over het invullen van de vragenlijst, kunt u contact opnemen met: Mw. Rhabia Ramjiawan, onderzoeker meetbaarheid morele waarden DJI, Erasmus Universiteit.

Email: R.ramjiawan@dji.minjus.nl - Tel: 06-16038695

U kunt nu beginnen met het invullen van de vragenlijst.

Algemene instructie

De volgende serie vragen bestaat uit allerlei uitspraken over u en uw werk. Het is de bedoeling dat u steeds aangeeft in welke mate deze uitspraken op uzelf van toepassing zijn. Bij de beantwoording kunt u kiezen uit 5 antwoordmogelijkheden. Uw antwoord (A, B, C, D Of E) kunt aangeven achter de stelling op de stippellijn. Bij de beoordeling van de uitspraken kunt u steeds kiezen uit 5 alternatieven. In het onderstaande voorbeeld wordt de betekenis van deze alternatieven gegeven.

Voorbeeld.

In welke mate is de onderstaande uitspraak op u van toepassing?

“Ik kan in een teamverband werken”

U kunt nu kiezen uit de volgende antwoorden:

Helemaal niet	In geringe mate	Noch in geringe noch in hoge mate	In hoge mate	helemaal
- -	-	- / +	+	+ +
A	B	C	D	E

A = helemaal niet

Wanneer u voor deze antwoordmogelijkheid kiest, is de bewering helemaal niet op u van toepassing, omdat u bijvoorbeeld individueel werk doet.

B= in geringe mate

Wanneer u deze antwoordmogelijkheid kiest, vindt u de bewering voor een klein deel wel, maar voor het grootste deel niet op u van toepassing; u werkt over het algemeen alleen maar soms komt het wel eens voor dat u in een team moet samenwerken.

C= noch in geringe mate noch in hoge mate

Deze antwoordmogelijkheid geeft aan dat u neutraal staat tegenover de bewering. Het individueel werken weegt op tegen het in een teamverband werken.

D= In hoge mate

Wanneer u voor deze antwoordmogelijkheid kiest, geeft u aan dat de bewering voor het grootste gedeelte op u van toepassing is; u werkt in teamverband, alhoewel u een klein deel van uw werkzaamheden individueel doet.

E= helemaal

Bij het kiezen van dit antwoord, vindt u dat de bewering volledig op u van toepassing is. U werkt altijd in een team.

Wanneer u vindt dat geen een van de antwoordalternatieven volledig op u of uw werk van toepassing is, kiest u dan de antwoordmogelijkheid die het meeste met u mening overeenkomt.

Tot slot nog dit: het doel van deze vragenlijst is een indruk te krijgen in de mate van uw morele waarden op de werkvloer. Er zijn geen goede of foute antwoorden, het gaat immers om uw mening.

Alvast bedankt voor uw medewerking.
R. Ramjiawan

Helemaal niet	In geringe mate	Noch in geringe noch in hoge mate	In hoge mate	helemaal
A	B	C	D	E

1. Ik toon interesse in mijn collega's
2. Ik spreek mijn collega's aan op dingen die ik als onprettig ervaar
3. Collega's kunnen verder gaan met mijn werk, als ik er niet ben.
4. Ik ben aanspreekbaar op wat ik doe en laat
5. Ik vind onderscheid maken tussen collega's acceptabel
6. Ik vraag mijn collega's wat ik wil weten
7. Ik pas mij aan, als ik merk dat iemand zich onprettig voelt door mijn gedrag
8. Ik realiseer me dat ik een rijksambtenaar ben en handel daar ook naar
9. Ik ben bereid iets van collega's over te nemen
10. Ik beoordeel iemand wel eens op zijn uiterlijk
11. Ik ben bang om mijn collega's te kwetsen,
en spreek ze daarom niet aan op hun tekortkomingen
12. Ik behandel mijn leidinggevende anders dan mijn andere collega's
13. Ik maak geintjes als ik weet dat ze goed vallen
14. Ik durf alles in een overleg te zeggen
15. Ik weet wat mijn collega's van mij verwachten en handel daar ook naar
16. Ik houd me aan mijn werktaken en werktijden
17. Ik vraag mijn collega's wel eens waarom hij/zij niet is komen werken
18. Ik fluister met een collega in een grote groep
19. Ik behandel mijn collega's zoals ik zelf ook behandeld wil worden
20. Ik geef mijn collega's complimenten voor het werk dat ze doen.
21. Ik ga na bij mijn collega's of hun mijn grappen niet kwetsend vinden
22. Ik kap roddels af
23. Ik weet wat mijn collega's op het werk van mij verwachten
24. Ik ga met problemen naar mijn collega's voor raad/hulp
25. Ik probeer collega's aan te spreken zonder ze te kwetsen

Helemaal niet	In geringe mate	Noch in geringe noch in hoge mate	In hoge mate	helemaal
A	B	C	D	E

26. Ik laat mijn collega's uitpraten
27. Ik heb begrip voor mijn collega's
28. Ik laat mijn collega's in hun waarde ook al deel ik hun mening niet
29. Ik uit me positief over prestaties van collega's
30. Ik ga fatsoenlijk om met apparaten van de inrichting
31. Ik laat werkruimtes netjes achter
32. Ik heb eerbied voor de mening en overtuigingen van collega's
33. Ik ben behulpzaam als mijn collega's daarom vragen
34. Ik beoordeel iemand op zijn afkomst
35. Ik weet welk gedrag wel door de beugel kan en welk
gedrag niet kan
36. Ik spreek mijn collega's wel eens aan over de manier waarop zij
hun taken verrichten
37. Ik ga zakelijk om met privé-relaties op het werk
38. Ik voel mij sterk betrokken bij mijn werk
39. Ik ga een dialoog aan met mijn collega over problemen
40. Ik zeg tegen mijn collega dat ik vandaag wat minder alert ben,
zodat hij/zij daar rekening mee kan houden
41. Ik doe wat ik beloof
42. Ik ben me te allen tijde bewust dat ik een rijksambtenaar ben
43. Ik spreek mensen aan om niet te roddelen
44. Bij het gebruik van alcohol houd ik rekening met mijn werktijden
45. Ik gebruik de werkmail uitsluitend voor de dienst
46. Ik denk bij het ziekmelden aan de gevolgen voor mijn collega's
47. Ik doe meer werk dan ik eigenlijk hoor te doen
48. Ik geef opbouwende kritiek
49. Ik houd me altijd aan de kledingvoorschriften

Helemaal niet	In geringe mate	Noch in geringe noch in hoge mate	In hoge mate	helemaal
A	B	C	D	E

50. Ik bied bij misverstanden mijn excuses aan
51. Ik kom mijn afspraken na
52. Ik bespreek mijn emoties op het werk
53. Ik vraag naar de bron bij een verhaal over iemand anders
54. Ik geef informatie door, die voor anderen van belang is
55. Ik geef een verklaring waarom ik niet kan werken
56. Ik vind overwerken geen probleem
57. Ik durf dilemma's te bespreken met mijn leidinggevende
58. Ik geef van te voren aan als ik iets niet kan nakomen
59. Ik ben zuinig met middelen van de organisatie
60. Ik vertoon voorbeeldgedrag tijdens mijn werktijden
61. Ik doe wat mij gevraagd wordt.
62. Ik kan al mijn beslissingen/ keuzes verantwoorden
63. Op onze afdeling zeggen we tegen elkaar waar het op staat
64. Ik praat met mijn collega's en niet over mijn collega's
65. Ik laat gerust wel eens werk liggen in de veronderstelling dat mijn collega's het wel oppakken
66. Ik kan met iedereen samenwerken
67. Ik ondersteun mijn collega's als ik schat dat zij daar behoefte aan hebben
68. Ik weet wat mijn vak inhoudt en handel ernaar
69. Ik ga met problemen naar mijn leidinggevende
70. Ik denk bij het nemen van beslissingen/ keuzes aan mijn collega
71. Ik ben zorgvuldig met informatie
72. Mijn collega's kunnen blindvaren op mij.
73. Ik ben klantgericht naar alle externen
74. Ik weet hoe ik in een onverwachte situatie moet handelen, en handel ernaar

Helemaal niet	In geringe mate	Noch in geringe noch in hoge mate	In hoge mate	helemaal
A	B	C	D	E

75. Ik help mijn collega's bij het realiseren van hun taken
76. Ik stel het organisatorische belang boven eigen belang
77. Ik ga zorgvuldig om met gevoelige en persoonlijke informatie
78. Ik houd me aan mijn geheimhoudingsplicht
79. Ik voel me verantwoordelijk voor mijn beloftes
80. In mijn werk laat ik anderen duidelijk merken wat ik van hen verwacht
81. Ik wil mijn werk afmaken
82. Ik gebruik dienstmateriaal net zo makkelijk buiten het werk
als op het werk
83. Ik kom openlijk uit voor gemaakte fouten en neem
hier de verantwoordelijkheid voor
84. Ik voel me schuldig als ik het gedragsprotocol overtreed
85. Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn werk
86. Ik houd me aan de gedragsregels
87. Ik help collega's bij hun problemen
88. Ik weet wanneer ik moet ingrijpen in een bepaalde situatie
89. Ik voel me niet geremd om dingen te bespreken met mijn collega's
90. Op onze afdeling kan ik alles aan de orde stellen
91. Ik ondersteun mijn collega's wel eens ongevraagd
92. Wanneer er problemen zijn op het werk zal ik er alles aan doen om die
op te lossen

Achtergrondvragen

De laatste vragen hebben betrekking op enige achtergrondgegevens rondom uw eigen persoon en uw werk. De reden om deze gegevens te verzamelen is dat op basis hiervan gekeken kan worden of deze variabelen nog enige invloed hebben op de uitkomsten van de vragenlijst en mogelijk een patroon aangeven. Zoals eerder werd opgemerkt blijft uw privacy in het onderzoek gegarandeerd en is dit enkel als testvragenlijst bedoeld.

U kunt bij deze vragen antwoord geven op de stippellijn onder de vraag.

1. Wat is uw geslacht?

M - V

2. Hoe oud bent u?

.....Jaar

3. Hoelang bent u in dienst van deze organisatie?

.....

4. Hoelang werkt u al in uw huidige functie?

.....

5. Welke algemene opleiding heeft u volledig afgerond? (geef hierbij de hoogst afgeronde opleiding, bijvoorbeeld HAVO, MBO, HBO of WO)

.....

Met dank voor uw medewerking!

Bijlage 2. De Factoranalyse met 17 factoren

	Component										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Ik toon interesse in mijn collega's	,163	,584	,000	,179	,308	,010	,201	-,148	-,174	-,141	,043
5. Ik vind onderscheid maken tussen collega's acceptabel	,010	,172	-,097	-,033	-,112	,028	,061	,098	,354	-,391	,048
7. Ik pas mij aan, als ik merk dat iemand zich onprettig voelt door mijn gedrag	,208	,470	-,061	,011	,089	-,119	-,362	-,045	,140	,376	-,099
10. Ik beoordeel iemand wel eens op zijn uiterlijk	-,177	-,326	-,029	-,034	,147	,113	,252	,439	,052	,278	,130
11. Ik ben bang om mijn collega's te kwetsen en spreek ze daarom niet aan op hun tekortkomingen	-,025	,249	,942	-,083	,023	,069	-,086	,016	-,018	-,048	-,012
12. Ik behandel mijn leidinggevende anders dan mijn andere collega's	-,006	-,001	,281	-,090	,069	-,225	,362	,248	-,211	,231	,277
13. Ik maak geintjes als ik weet dat ze goed vallen	-,082	,306	,049	-,083	,307	,111	-,049	-,181	-,293	,552	,062
19. Ik behandel mijn collega's zoals ik zelf ook behandeld wil worden	,136	,538	-,045	-,001	-,220	,187	,188	,000	,065	,208	,259
20. Ik geef mijn collega's complimenten voor het werk dat ze doen	,182	,600	-,088	,180	,265	-,004	,167	-,219	-,039	,078	,042
25. Ik probeer collega aan te spreken zonder ze te kwetsen	,117	,681	-,015	-,050	-,149	-,251	-,074	,121	-,108	-,050	-,016
26. Ik laat mijn collega's uitpraten	,139	,558	-,151	,158	-,366	-,199	-,087	,051	-,358	-,005	-,030
27. Ik heb begrip voor mijn collega's	,147	,559	,064	,184	-,350	-,224	,287	-,162	,006	,171	-,226
28. Ik laat mijn collega's in hun waarde ook al deel ik hun mening niet	,016	,479	,060	,022	-,437	-,200	,012	-,003	,038	-,118	,106
29. Ik uit me positief over prestaties van collega's	,183	,443	-,006	,188	-,042	-,376	,429	-,005	-,053	-,174	-,212
30. Ik ga fatsoenlijk om met apparaten van de inrichting	,045	,532	-,048	-,139	-,201	,319	-,033	,053	,000	,114	-,250
31. Ik laat werkrumtes netjes achter	,061	,487	-,033	-,140	,026	,278	-,241	,202	,151	,021	-,199
32. Ik heb eerbied voor de mening en overtuigingen van collega's	,221	,454	,055	,006	-,161	-,270	-,046	-,066	,298	,237	-,157
34. Ik beoordeel iemand op zijn afkomst	-,090	-,080	,273	-,037	,326	-,189	,207	,514	,188	,117	-,188
35. Ik weet welk gedrag wel door de beugel kan en welk gedrag niet kan	,043	,341	-,030	-,150	-,294	,512	,113	-,021	,134	,045	-,103

8. Ik realiseer me dat ik een rijksambtenaar ben en handel daar ook naar	-,002	,284	,929	-,087	,029	,108	-,053	,011	-,030	-,074	-,033
9. Ik ben bereid iets van collega's over te nemen	,197	,467	-,133	,028	,124	,060	,287	-,067	,288	,108	,088
15. Ik weet wat mijn collega's van mij verwachten en handel daar ook naar	,207	,449	-,159	-,043	-,302	,030	-,145	,213	,177	,010	,262
16. Ik houd me aan mijn werktaken en werktijden	,038	,451	-,209	-,118	-,319	,284	-,033	,091	-,163	,086	,120
33. Ik ben behulpzaam als mijn collega's daarom vragen	,126	,186	-,144	-,030	-,351	,357	-,345	-,350	,037	-,106	,115
41. Ik doe wat ik beloof	,017	,074	,023	,010	-,001	-,003	,167	-,117	,558	,442	-,026
46. Ik denk bij het ziekmelden aan de gevolgen voor mijn collega's	,041	,426	-,106	,236	,326	-,066	-,202	-,066	,104	-,094	-,381
47. Ik doe meer werk dan ik eigenlijk hoor te doen	-,042	,400	-,400	-,045	,320	,014	-,010	,004	,008	-,195	-,148
51. Ik kom mijn afspraken na	,793	-,069	,055	,582	-,029	,070	-,059	,085	,031	,002	,040
55. Ik geef een verklaring waarom ik niet kan werken	,792	-,063	,067	,576	-,018	,075	-,060	,091	,038	,013	,052
56. Ik vind overwerken geen probleem	,792	-,067	,063	,572	-,009	,077	-,050	,091	,034	-,003	,064
58. Ik geef van te voren aan als ik iets niet kan nakomen	,989	-,030	-,008	-,132	,009	-,011	,007	-,001	-,002	,003	,004
65. Ik laat gerust wel eens werk liggen in de veronderstelling dat mijn collega's het wel oppakken	,985	-,067	,007	-,134	,030	-,012	,001	-,010	-,010	,005	,009
66. Ik kan met iedereen samenwerken	,988	-,034	-,007	-,132	,022	-,025	-,014	-,006	,003	,007	-,005
70. Ik denk bij het nemen van beslissingen/ keuzes aan mijn collega	,988	-,043	-,011	-,132	-,002	-,009	,007	,001	-,008	-,006	,002
71. Ik ben zorgvuldig met informatie	,989	-,031	-,002	-,132	,012	-,007	,002	-,006	-,013	-,006	,004
72. Mijn collega's kunnen blindvaren op mij	,989	-,036	-,008	-,132	,007	-,004	,004	-,009	-,022	-,006	,000
75. Ik help mijn collega's bij het realiseren van hun taken	,989	-,035	-,014	-,131	,006	-,012	,007	-,009	-,014	-,004	,005
79. Ik voel me verantwoordelijk voor mijn beloftes	,989	-,040	,000	-,133	,006	-,008	,004	-,013	-,001	,000	,003
81. Ik wil mijn werk afmaken	,989	-,036	-,010	-,133	,002	-,005	,001	-,008	-,006	,004	,002
85. Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn werk	,990	-,028	-,003	-,131	,009	-,004	,005	-,007	-,011	-,002	-,007
2. Ik spreek mijn collega's aan op dingen die ik als onprettig ervaar	,225	,515	-,144	,033	,166	,084	,210	,232	-,174	-,184	-,155

3. Collega's kunnen verder gaan met mijn werk, als ik er niet ben	,151	,290	-,085	,000	-,453	,084	,289	,142	-,254	-,075	,066
4. Ik ben aanspreekbaar op wat ik doe en laat	,146	,388	,012	-,015	-,259	,210	,260	,083	,141	-,087	,071
6. Ik vraag mijn collega's wat ik wil weten	,001	,183	-,035	,020	,059	,078	,162	,037	-,114	,255	,212
14. Ik durf alles in een overleg te zeggen	,109	,394	-,145	,135	,488	,214	-,011	-,103	-,211	-,048	,215
17. Ik vraag mijn collega's wel eens waarom hij/zij niet is komen werken	-,045	,206	-,286	-,058	,066	,048	-,306	,411	-,352	,139	,008
18. Ik fluister met een collega in een grote groep	-,009	,239	,941	-,094	,036	,083	-,026	,007	-,043	-,062	-,020
21. Ik ga na bij mijn collega's of hun mijn grappen niet kwetsend vinden	-,053	,522	,008	,222	,193	-,132	-,305	-,178	-,167	,240	,074
22. Ik kap roddels af	,233	,514	-,075	,024	,163	-,229	-,075	-,059	,144	-,069	,118
23. Ik weet wat mijn collega's op het werk van mij verwachten	,083	,537	-,066	-,146	-,263	,129	-,184	,265	,116	,072	,026
24. Ik ga met problemen naar mijn collega's voor raad/hulp	,073	,384	,095	,290	,113	,031	,339	-,104	-,023	,048	-,226
39. Ik ga een dialoog aan met mijn collega over problemen	-,087	,498	-,100	-,113	,421	,080	-,086	,033	,095	-,201	,243
40. Ik zeg tegen mijn collega dat ik vandaag wat minder alert ben, zodat hij/zij daar rekening mee kan houden	-,004	,473	,036	-,143	,203	-,229	,068	-,114	,219	-,106	,386
43. Ik spreek mensen aan om niet te roddelen	,045	,463	,040	-,181	,270	-,236	-,150	-,040	,204	-,142	,344
52. Ik bespreek mijn emoties op het werk	,787	-,088	,051	,587	,000	,035	-,053	,074	,043	-,010	,057
53. Ik vraag naar de bron bij een verhaal over iemand anders	,794	-,076	,069	,571	-,005	,054	-,072	,073	,057	-,016	,069
54. Ik geef informatie door, die voor anderen van belang is	,794	-,070	,066	,581	-,015	,070	-,035	,078	,037	-,002	,052
57. Ik durf dilemma's te bespreken met mijn leidinggevende	,788	-,064	,058	,594	-,017	,072	-,038	,067	,039	-,003	,037
63. Op onze afdeling zeggen we tegen elkaar waar het op staat	,809	-,047	-,011	-,129	,016	,012	-,039	,015	,053	,035	-,127
64. Ik praat met mijn collega's en niet over mijn collega's	,987	-,035	-,010	-,131	,016	-,027	-,009	-,006	-,010	-,001	,020
80. In mijn werk laat ik anderen duidelijk merken wat ik van hen verwacht	,989	-,034	-,008	-,131	,019	,000	,002	-,008	-,016	-,007	,001

89. Ik voel me niet geremd om dingen te bespreken met mijn collega's	,989	-,033	-,009	-,132	,020	-6,95E-005	,012	-,013	-,004	-,003	-,003
90. Op onze afdeling kan ik alles aan de orde stellen	,988	-,040	-,005	-,131	,009	-,003	,004	-,008	-,019	-,010	,003
36. Ik spreek mijn collega's wel eens aan over de manier waarop zij hun taken verrichten	-,026	,408	-,136	-,257	,220	,076	-,082	,525	,074	-,115	-,015
37. Ik ga zakelijk om met privé-relaties op het werk	-,032	-,199	,024	-,036	,041	,523	,385	-,208	-,042	-,095	,206
38. Ik voel mij sterk betrokken bij mijn werk	,124	,643	-,196	,151	,231	,294	,100	,001	-,122	-,122	-,206
42. Ik ben me te allen tijde bewust dat ik een rijksambtenaar ben	,007	,296	,926	-,079	,034	,112	-,051	,009	-,018	-,074	-,039
44. Bij het gebruik van alcohol houd ik rekening met mijn werktijden	-,014	,201	,624	-,058	-,080	,087	-,152	-,034	-,097	-,011	,052
45. Ik gebruik de werkmail uitsluitend voor de dienst	-,016	-,221	-,024	-,069	,328	,714	,033	,009	,131	,075	-,136
48. Ik geef opbouwende kritiek	,791	-,056	,060	,586	-,001	,066	-,051	,073	,039	-,007	,061
49. Ik houd me altijd aan de kledingvoorschriften	,822	,029	-,020	-,072	-,007	-,034	,097	-,164	-,069	,041	-,139
50. Ik bied bij misverstanden mijn excuses aan	,793	-,063	,067	,584	-,047	,043	-,053	,077	,029	,003	,053
59. Ik ben zuinig met middelen van de organisatie	,988	-,036	,001	-,133	,003	,001	-,002	-,004	-,007	,011	-,010
60. Ik vertoon voorbeeldgedrag tijdens mijn werktijden	,989	-,023	-,002	-,133	,002	,001	-,001	-,003	-,012	-,004	-,002
61. Ik doe wat mij gevraagd wordt	,989	-,035	,000	-,133	-,004	-,001	,003	-,004	-,009	,002	-,003
62. Ik kan al mijn beslissingen/ keuzes verantwoorden	,989	-,042	-,007	-,133	,005	-,004	,005	-,006	-,005	,002	-,003
67. Ik ondersteun mijn collega's als ik schat dat zij daar behoefte aan hebben	,989	-,036	-,007	-,131	,004	-,013	,006	-,009	-,012	-,006	,000
68. Ik weet wat mijn vak inhoudt en handel ernaar	,989	-,037	-,009	-,132	,002	-,008	,002	-,008	-,007	-,001	-,005
73. Ik ben klantgericht naar alle externen	,989	-,036	,000	-,132	,001	-,007	,005	-,010	-,011	,008	-,007
74. Ik weet hoe ik in een onverwachte situatie moet handelen, en handel ernaar	,719	,082	-,050	-,058	,029	,001	,085	-,215	-,017	-,022	-,071

76. Ik stel het organisatorische belang boven eigen belang	,988	-,030	-,003	-,132	,024	-,005	-,008	-,007	-,004	,005	-,004
77. Ik ga zorgvuldig om met gevoelige en persoonlijke informatie	,989	-,034	-,003	-,132	,006	-,007	,000	-,009	-,015	,002	-,006
78. Ik houd me aan mijn geheimhoudingsplicht	,988	-,045	,000	-,133	,004	-,008	-,002	-,013	-,008	-,001	,001
82. Ik gebruik dienstmateriaal net zo makkelijk buiten het werk als op het werk	,986	-,055	,013	-,131	,016	-,015	,002	-,013	-,022	,001	-,018
83. Ik kom openlijk uit voor gemaakte fouten	,806	-,085	,015	-,118	,085	-,135	,065	,132	-,046	,038	-,013
84. Ik voel me schuldig als ik het gedragsprotocol overtreed	,989	-,021	-,007	-,129	,009	-,010	-,004	-,016	-,017	,001	-,007
86. Ik houd me aan de gedragsregels	,989	-,029	-,002	-,134	,010	-,001	-,002	-,001	-,009	-,004	-,001
87. Ik help collega's bij hun problemen	,989	-,028	-,007	-,130	,012	-,016	,004	-,009	-,013	-,002	-,006
88. Ik weet wanneer ik moet ingrijpen in een bepaalde situatie	,989	-,042	-,008	-,132	,007	-,006	,004	-,004	-,018	,000	,000
91. Ik ondersteun mijn collega's wel eens ongevraagd	,989	-,028	-,008	-,131	,019	-,013	,000	-,012	-,002	-,001	-,006
92. Wanneer er problemen zijn op het werk zal ik er alles aan doen om die op te lossen	,989	-,028	-,008	-,130	,026	-,013	,006	-,013	-,005	-,010	-,004

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 17 components extracted.

Bijlage 3. De factoranalyse met 4 factoren

	Component			
	1	2	3	4
1. Ik toon interesse in mijn collega's	,514	,335	-,217	,045
5. Ik vind onderscheid maken tussen collega's acceptabel	-,012	,017	,567	-,362
7. Ik pas mij aan, als ik merk dat iemand zich onprettig voelt door mijn gedrag	,432	,108	,019	,101
10. Ik beoordeel iemand wel eens op zijn uiterlijk	-,252	,053	,715	-,101
11. Ik ben bang om mijn collega's te kwetsen en spreek ze daarom niet aan op hun tekortkomingen	-,047	-,043	,150	,629
12. Ik behandel mijn leidinggevende anders dan mijn andere collega's	-,185	,100	,237	,287
13. Ik maak geintjes als ik weet dat ze goed vallen	,330	,208	,204	,151
19. Ik behandel mijn collega's zoals ik zelf ook behandeld wil worden	,489	-,010	,268	-,054
20. Ik geef mijn collega's complimenten voor het werk dat ze doen	,585	,140	-,101	,168
25. Ik probeer collega's aan te spreken zonder ze te kwetsen	,640	-,119	-,086	,146
26. Ik laat mijn collega's uitpraten	,559	-,330	-,007	-,110
27. Ik heb begrip voor mijn collega's	,494	-,048	,092	-,067
28. Ik laat mijn collega's in hun waarde ook al deel ik hun mening niet	,437	-,317	,019	,163
29. Ik uit me positief over prestaties van collega's	,446	,190	-,028	,053
30. Ik ga fatsoenlijk om met apparaten van de inrichting	,580	-,296	,052	,009
31. Ik laat werkruimtes netjes achter	,566	-,170	-,045	,199
32. Ik heb eerbied voor de mening en overtuigingen van collega's	,452	-,073	,009	-,120
34. Ik beoordeel iemand op zijn afkomst	-,077	,233	,413	,224
35. Ik weet welk gedrag wel door de beugel kan en welk gedrag niet kan	,437	-,313	,256	-,302
8. Ik realiseer me dat ik een rijksambtenaar ben en handel daar ook naar	,535	-,135	,010	,247
9. Ik ben bereid iets van collega's over te nemen	,410	,296	,195	,115
15. Ik weet wat mijn collega's van mij verwachten en handel daar ook naar	,403	-,165	,415	-,054
16. Ik houd me aan mijn werktaken en werktijden	,490	-,304	,122	-,020
33. Ik ben behulpzaam als mijn collega's daarom vragen	,223	-,221	-,072	-,246
41. Ik doe wat ik beloof	,564	-,182	,226	-,017
46. Ik denk bij het ziekmelden aan de gevolgen voor mijn collega's	,443	,307	-,235	,133
47. Ik doe meer werk dan ik eigenlijk hoor te doen	,429	,482	-,084	,074
51. Ik kom mijn afspraken na	,587	-,220	,091	,035
55. Ik geef een verklaring waarom ik niet kan werken	,445	-,017	,226	,205
56. Ik vind overwerken geen probleem	,310	-,040	,124	,133
58. Ik geef van te voren aan als ik iets niet kan nakomen	,545	,200	,308	,103
65. Ik laat gerust wel eens werk liggen in de veronderstelling dat mijn collega's het wel oppakken	-,185	,593	,032	-,011
66. Ik kan met iedereen samenwerken	,303	,244	-,055	,067
70. Ik denk bij het nemen van beslissingen/ keuzes aan mijn collega	,434	-,114	,114	-,035
71. Ik ben zorgvuldig met informatie	,726	-,008	-,072	,135
72. Mijn collega's kunnen blindvaren op mij	,679	-,100	-,024	-,007
75. Ik help mijn collega's bij het realiseren van hun taken	,619	,165	-,002	,044
79. Ik voel me verantwoordelijk voor mijn beloftes	,550	-,043	-,023	-,063
81. Ik wil mijn werk afmaken	,586	-,337	-,017	,007
85. Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn werk	,741	-,158	-,130	,081
2. Ik spreek mijn collega's aan op dingen die ik als onprettig ervaar	,563	,148	,080	-,136
3. Collegas kunnen verder gaan met mijn werk, als ik er niet ben	,279	-,350	,224	-,206
4. Ik ben aanspreekbaar op wat ik doe en laat	,343	-,138	,170	,188

6. Ik vraag mijn collega wat ik wil weten	,434	,141	,276	-,059
14. Ik durf alles in een overleg te zeggen	,577	,381	,027	-,009
17. Ik vraag mijn collega's wel eens waarom hij/zij niet is komen werken	,221	,055	,145	,029
18. Ik fluister met een collega in een grote groep	-,079	,170	,443	,551
21. Ik ga na bij mijn collega's of hun mijn grappen niet kwetsend vinden	,481	,044	-,152	,153
22. Ik kap roddels af	,426	,244	-,163	-,004
23. Ik weet wat mijn collega's op het werk van mij verwachten	,473	-,207	,207	-,061
24. Ik ga met problemen naar mijn collega's voor raad/hulp	,406	,214	-,077	-,071
39. Ik ga een dialoog aan met mijn collega over problemen	,590	,329	-,033	-,007
40. Ik zeg tegen mijn collega dat ik vandaag wat minder alert ben, zodat hij/zij daar rekening mee kan houden	,401	,278	,051	,185
43. Ik spreek mensen aan om niet te roddelen	,378	,269	-,185	,134
52. Ik bespreek mijn emoties op het werk	,026	,392	-,180	-,045
53. Ik vraag naar de bron bij een verhaal over iemand anders	,200	,097	-,129	,317
54. Ik geef informatie door, die voor anderen van belang is	,405	,182	,077	-,343
57. Ik durf dilemma's te bespreken met mijn leidinggevende	,615	,192	-,093	-,201
63. Op onze afdeling zeggen we tegen elkaar waar het op staat	,422	,451	,117	-,150
64. Ik praat met mijn collega's en niet over mijn collega's	,411	,157	-,127	-,063
80. In mijn werk laat ik anderen duidelijk merken wat ik van hen verwacht	,562	,132	,029	-,053
89. Ik voel me niet geremd om dingen te bespreken met mijn collega's	,454	,444	,067	-,274
90. Op onze afdeling kan ik alles aan de orde stellen	,413	,132	-,051	-,318
36. Ik spreek mijn collega's wel eens aan over de manier waarop zij hun taken verrichten	,390	,184	,238	,098
37. Ik ga zakelijk om met privé-relaties op het werk	,396	-,090	,042	-,036
38. Ik voel mij sterk betrokken bij mijn werk	,743	,093	-,126	,072
42. Ik ben me te allen tijde bewust dat ik een rijksambtenaar ben	,675	-,090	,028	,238
44. Bij het gebruik van alcohol houd ik rekening met mijn werktijden	,599	,061	-,236	,206
45. Ik gebruik de werkmail uitsluitend voor de dienst	,272	-,073	-,342	-,249
48. Ik geef opbouwende kritiek	,570	,307	-,010	,017
49. Ik houd me altijd aan de kledingvoorschriften	,450	-,382	-,072	,063
50. Ik bied bij misverstanden mijn excuses aan	,451	-,192	,205	-,037
59. Ik ben zuinig met middelen van de organisatie	,578	-,263	,089	,046
60. Ik vertoon voorbeeldgedrag tijdens mijn werktijden	,725	-,253	-,090	,129
61. Ik doe wat mij gevraagd wordt	,591	-,358	,165	-,109
62. Ik kan al mijn beslissingen/ keuzes verantwoorden	,559	-,055	,173	-,280
67. Ik ondersteun mijn collega's als ik schat dat zij daar behoefte aan hebben	,693	-,004	-,025	-,008
68. Ik weet wat mijn vak inhoudt en handel ernaar	,708	-,273	-,063	-,086
73. Ik ben klantgericht naar alle externen	,488	-,232	,058	-,141
74. Ik weet hoe ik in een onverwachte situatie moet handelen, en handel ernaar	,553	,020	,242	-,055
76. Ik stel het organisatorische belang boven eigen belang	,574	,118	,014	,140
77. Ik ga zorgvuldig om met gevoelige en persoonlijke informatie	,634	-,124	,009	-,126
78. Ik houd me aan mijn geheimhoudingsplicht	,437	-,011	-,144	-,128
82. Ik gebruik dienstmateriaal net zo makkelijk buiten het werk als op het werk	-,082	,454	,109	-,404
83. Ik kom openlijk uit voor gemaakte fouten en neem hier de verantwoordelijkheid voor	,418	-,122	-,090	,107
84. Ik voel me schuldig als ik het gedragsprotocol overtreed	,658	-,065	-,207	,128
86. Ik houd me aan de gedragsregels	,690	-,053	-,027	-,068
87. Ik help collega's bij hun problemen	,599	,307	-,020	-,068
88. Ik weet wanneer ik moet ingrijpen in een bepaalde situatie	,505	-,015	,067	-,264
91. Ik ondersteun mijn collega's wel eens ongevraagd	,473	,413	,029	-,079

92. Wanneer er problemen zijn op het werk zal ik er alles aan doen om die op te lossen	,577	,387	-,201	,034
respher5	,012	-,017	-,567	,362
respher10	,252	-,053	-,715	,101
respher11	,047	,043	-,150	-,629
respher34	,077	-,233	-,413	-,224
betrher65	,185	-,593	-,032	,011
openher18	,079	-,170	-,443	-,551
prof82	,082	-,454	-,109	,404

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 4 components extracted.

Bijlage 4. Groepenvergelijking in details

	Afdeling	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
respectv19	1 goed	63	4,35	,883	,111
	2 slecht	52	4,50	,610	,085
respectv20	1 goed	63	3,63	,885	,112
	2 slecht	52	3,87	,658	,091
respectv25	1 goed	63	3,98	,833	,105
	2 slecht	52	3,98	,779	,108
respectv26	1 goed	63	4,11	,571	,072
	2 slecht	52	4,08	,710	,098
respectv27	1 goed	63	4,03	,695	,088
	2 slecht	52	3,92	,837	,116
respectv28	1 goed	63	4,11	,675	,085
	2 slecht	52	4,02	,727	,101
respectv29	1 goed	63	3,84	,700	,088
	2 slecht	51	3,67	,816	,114
respectv32	1 goed	63	4,02	,684	,086
	2 slecht	52	4,21	,605	,084
betrouwbv8	1 goed	63	4,24	,817	,103
	2 slecht	51	4,20	,825	,116
betrouwbv41	1 goed	63	4,33	,539	,068
	2 slecht	51	4,45	,503	,070
betrouwbv51	1 goed	62	4,39	,554	,070
	2 slecht	51	4,39	,532	,075
betrouwbv58	1 goed	63	4,06	,896	,113
	2 slecht	50	4,14	,670	,095
betrouwbv71	1 goed	63	4,37	,630	,079
	2 slecht	50	4,40	,571	,081
betrouwbv75	1 goed	63	3,94	,619	,078
	2 slecht	50	3,88	,627	,089
betrouwbv79	1 goed	63	4,48	,592	,075
	2 slecht	50	4,42	,609	,086
betrouwbv81	1 goed	63	4,38	,633	,080
	2 slecht	50	4,38	,725	,103
betrouwbv85	1 goed	63	4,38	,658	,083
	2 slecht	50	4,36	,663	,094
openheidv2	1 goed	62	3,79	,813	,103
	2 slecht	52	3,90	,799	,111
openheidv14	1 goed	63	3,83	,943	,119
	2 slecht	52	4,33	,617	,086
openheidv39	1 goed	63	3,54	,877	,110
	2 slecht	52	3,67	,857	,119
openheidv43	1 goed	63	2,97	1,062	,134
	2 slecht	52	3,42	1,109	,154
openheidv54	1 goed	63	4,00	,842	,106
	2 slecht	51	4,35	,522	,073

openheidv57	1 goed	63	4,19	,715	,090
	2 slecht	51	4,25	,627	,088
openheidv63	1 goed	62	3,66	1,039	,132
	2 slecht	50	3,66	,895	,127
openheidv80	1 goed	63	3,84	,827	,104
	2 slecht	50	3,90	,544	,077
openheidv89	1 goed	63	3,73	,954	,120
	2 slecht	50	4,08	,752	,106
professionv38	1 goed	63	4,02	,942	,119
	2 slecht	52	4,17	,678	,094
professionv49	1 goed	63	4,16	,884	,111
	2 slecht	49	4,22	,823	,118
professionv59	1 goed	63	4,22	,659	,083
	2 slecht	50	4,20	,700	,099
professionv60	1 goed	63	4,05	,792	,100
	2 slecht	50	4,08	,634	,090
professionv61	1 goed	63	4,24	,689	,087
	2 slecht	50	4,18	,482	,068
professionv62	1 goed	63	4,29	,580	,073
	2 slecht	50	4,38	,490	,069
professionv68	1 goed	63	4,40	,555	,070
	2 slecht	50	4,40	,571	,081
professionv74	1 goed	62	4,13	,735	,093
	2 slecht	49	4,29	,577	,082
professionv76	1 goed	63	3,21	,901	,113
	2 slecht	50	3,58	,859	,122
professionv77	1 goed	63	4,56	,590	,074
	2 slecht	50	4,42	,609	,086
professionv78	1 goed	63	4,60	,555	,070
	2 slecht	50	4,64	,485	,069
professionv92	1 goed	63	3,84	,919	,116
	2 slecht	50	4,22	,708	,100
professionv84	1 goed	63	3,90	,837	,105
	2 slecht	50	3,86	,904	,128

Bijlagen Dataverzameling

Bijlage 5

DJI stellingen om gedragscode te bespreken en ontwikkelen

1. Ik discrimineer niet;
2. Ik spreek mijn collega aan wanneer hij/zij zich niet aan de gemaakte afspraken houdt;
3. Ik zorg er voor dat ik op tijd op mijn werk ben;
4. Ik roddel niet over mijn collega;
5. Ik meld me niet ziek als ik
6. Ik zorg er voor dat ik altijd nuchter, dus niet onder invloed van drank en/of drugs op mijn werk verschijn;
7. Gedetineerden zijn aan mijn zorg toevertrouwd. Ik zal ze dan ook naar eer en geweten verzorgen en bewaren;
8. Ik ben collegiaal;
9. Als ik een liefdesrelatie binnen onze inrichting krijg is dat hartstikke leuk! Ik meld het echter wel direct aan een leidinggevende;
10. Ik zit als medewerker van de P.I. Noordsingel op een kwetsbare positie. Ik heb dan ook nodig.

Bijlage 6

Dataverzameling door middel van Participerende observatie

Vergadering 1.

Datum: 18 mei 2007-05-21
Team: BWA (beveliging)
Totale groep: 9 personen
Discussiebegeleider: Bram van der Jagt

Opmerkingen: De aanwezige groep bestaat alleen uit mannen. Redelijke stille jongens. Het zijn vooral de wat langer werkende die aan het woord zijn. De teamleider zit bij de vergadering.

Stelling: Ik discrimineer niet

Quotes : *De gevangenis is een maatschappij in een maatschappij.
Als je het doet doe je het bewust
Het is hoe je het opvat
Het hoort bij deze cultuur
Nieuwkomers moeten wennen
Het kan in de 1^e instantie niet bewust gaan, ga je dan door dan doe je het bewust en discrimineer je dus ook bewust
Grapjes van discriminatie maken het juist gezellig, mits het goed valt.
Nieuwe mensen voelen zicht goed
Aftasten en dan grapjes maken
Niet discrimineren betekent de lijn trekken
Verifiëren van gedrag en omgang bij collega's
Men moet zich aanpassen in het plaatje
We moeten begrip tonen, ook al vinden we iets niet
Ik pas me weleens aan de groep waar ik mee omga
Als je iets vind moet je het kunnen zeggen.
Als je ziet dat iemand iets niet goed of leuk vind en je denkt dat hij/ zij het niet durft te zeggen moet je het zelf vragen.*

Stelling: Ik roddel niet over mijn collega's

Quotes: *Roddelen moet eerst gedefinieerd worden voordat we hier verder over kunnen praten (afdelingshoofd).
Roddelen= Is kwaad spreken over iemand en dat houdt in alleen slechte dingen bespreken, als de persoon in kwestie er juist niet bij is.
Ik ben recht voor mijn raap
Zeggen we iets van als iemand roddelt
Wij moeten bij onze collega's nagaan of we hetzelfde bedoelen met hetgeen we zeggen*

Stelling: Een liefdesrelatie wordt gemeld

Quotes: *Alleen als het bedrijf er last van heeft moet het gemeld worden.
Ik kan professioneel blijven als ik een relatie heb binnen en bedrijf
Professioneel is dat anderen geen last hebben van mijn gedrag en dat het werk goed wordt gedaan.
Ik vind het niet nodig om een relatie te melden, het moet alleen geen rotzooi opleveren.
Ik vraag mijn collega gewoon of ie een relatie heeft op het werk*

Stelling: Ik ben altijd nuchter op mijn werk en dus niet onder invloed van drank en drugs

Quotes: *Ik vind drugs een taboe*

Ik vertoon voorbeeldgedrag omdat ik een rijksambtenaar ben

Ik heb geen drank op mijn werk en ook niet in mijn locker

Ik drink nooit sterke drank in mijn uniform

Ik realiseer me dat ik een rijksambtenaar ben en handel daar ook naar

Overige Quotes:

Die dienstmail wordt te vaak voor rotzooi gebruikt

We moeten gewoon meer nagaan bij elkaar wat we vinden en hoe we over dingen denken

De dienstmail is alleen voor zakelijk gebruik

Ook wij moeten kunnen huilen als het ons teveel wordt

Er is wel spraken van een langzame cultuurverandering, vroeger was het een stuk harder hier

Vergadering 2.

Datum: 23 mei 2007
Team: BZA en JOVO
Totale groep: 7 personen
Discussiebegeleider: Bram van der Jagt
BZA en JOVO = Bijzondere zorg en Jongvolwassenen.

Vooraf gezegde opmerkingen: *Wij zijn een maar een klein groepje en daardoor roddelen wij niet en is de kans ervoor er ook minder.*

Stelling: Ik roddel niet

Quotes: *Roddelen is iemand anders in kwaad daglicht stellen.*

Er wordt gesproken over iemand, maar je weet niet waar het vandaan komt. Men wil niet zeggen van wie hij het heeft.

Ik neem afstand van bij gesprekken waarvan ik denk dat het ongegronde informatie is.

Roddelen is praten over geheime onderwerpen

Als iets niet op de waarheid is berust, is het een roddel

Je mag wel over elkaar praten zolang het geen schade richt bij de persoon in kwestie

Vb: Piet van de bijvleugel zit aan de coke want dat kan je zien aan zijn ogen, maar zeker weten doen we het niet, maar zo zien zijn ogen er wel uit dus ziet ie aan de coke. Je weet iets dus niet zeker, maar jij denkt dat het zo is.

Respect betekent dat ik mensen omga zoals ik zelf behandeld wil worden.

Wij zijn meer gemotiveerd, anders zouden we niet door de selectie komen, er is een moeilijke selectieprocedure.

Beloning heeftwel of geen invloed op iemands gedrag?

Stelling: Kwetsbare positie

Quotes: *Ik ben wel kwetsbaar, dit werk vormt je karakter en gedrag.
Mijn leven wordt ook buiten het werk beïnvloed.
Je moet mond opentrekken als iets je niet bevalt
Non-verbaal moet je ook sterk zijn, zodat je boodschappen door kan geven zonder iets te zeggen of iemand aan te spreken.
Kledingsvoorschriften zijn belangrijk in dit werk. Het is daarom belangrijk dat men zich daaraan houdt.
Je moet bewust zijn van je eigen handelen in dit werk
Ik doe wat mij gevraagd wordt
Je hoort rekening te houden met elkaar, men is binnen deze deuren kwetsbaar
Je moet een collega kunnen aanspreken op uitdagende kleding
Ik bied weleens mijn excuses aan gedetineerde bij een incorrecte handeling, zoals een deur te hard dicht slaan.
Ik voel me steeds minder een nummer in de organisatie
Meer teambesprekingen en overleggen zijn goed, maar helaas is de tijd er niet voor.*

Vergadering 3.

Datum:	15 juni 2007
Team:	VSU
Totale groep:	9 personen
Discussiebegeleider:	Bram van der Jagt & Ad Hermenet

Observatie: In eerste instantie erg veel weerstand. Meneer S. vindt niet dat dit soort gesprekken iets opleveren. Meerdere in de groepen vragen zich af of een dergelijke gedragscode alleen maar een hulpmiddel is voor het management, en gebruikt gaat worden als correctiemiddel. Nader het gesprek een beetje op gang komt wordt er steeds meer openlijker gesproken en wordt zelfs gevraagd op een verlenging door de werknemers. Dit is echter niet mogelijk omdat er gelucht moet worden. Dit clubje oogt overigens niet als een hecht clubje.

Stelling: Ik discrimineer niet

Quotes: *Iedereen om me heen discrimineert.
Ik veroordeel mensen op uiterlijkheden
Ik maak onderscheid, op een prettige manier.
Ik verander mijn houding als ik merk dat een ander dat niet prettig vind.
Ik doe alleen aan positief discrimineren
Ik fluister met een bepaalde collega in een grote groep*

Stelling: Aanspreken van collega's en roddelen

Quotes: *Ik ga een dialoog aan met een collega over negatieve zaken.
Ik heb angst om een collega aan te spreken over hun gedrag
Ik kap gesprekken af als collega's mij betrekken in roddels.
Ik vraag altijd naar de bron, als er een verhaal wordt verteld over een andere collega.*

Vergadering 4.

Datum: 18 juni 2007
Team: PIW-ers B-vleugel
Totale groep: 18 personen
Discussiebegeleider: Bram van der Jagt & Ad Hermenet

Opmerkingen: Grote groep mensen. Bepaalde mensen kunnen gene keuze maken in de stellingen. De teamleider zit bij de vergadering.

Stelling: Ik ben collegiaal

Quotes: *Collegialiteit verschilt hier per groep, de dagdienst is anders avonddienst of de weekenddienst. Er zit wel degelijk verschil in de groepen wat betreft collegialiteit.*

Voor de ene collega heb ik meer over dan de andere.

Ik werk graag met èèn bepaalde soort groep

Ik help iedereen graag

Ik pak iets onbewust op van een andere collega zonder het te zeggen

Als ik iets beloof doe ik het ook

Ook als ik boos ben op een collega kan ik toch samenwerken met hem/ haar

Ik ben trots op mijn collega

Ik ben collegiaal op het moment dat ik gewaardeerd wordt

Ik vind de informatiestroom belangrijk voor collegialiteit

Ik vind een bedankmail collegiaal

De leidinggevende houdt me kleiner dan nodig

Ik word in deze organisatie gestempeld als medewerker

Ik kan blindvaren op mijn collega's

Mijn collega's zijn gemakzuchtig met werkafspraken

Hoe meer mensen er zijn op een afdeling, hoe minder er wordt gewerkt

Op mijn afdeling verzetten altijd dezelfde mensen het werk

Stelling: Elkaar aanspreken op gedrag of gemaakte afspreken

Quotes: *Ik irriteer me op de wijze waarop mensen me aanspreken*

Ik reageer op dingen die niet leuk vind

Ik zeg er wat van als mensen hun verantwoordelijkheden afschuiven.

Als er hier fouten wordt je juist meer de grond ingetrapt dan geholpen

Ik zeg tegen mijn collega's dat ze niet over elkaar moeten praten.

Ik vraag altijd naar de bron, bij een verhaal over een ander.

Stelling: Kwetsbare positie

Quotes: *Je wordt hier niet met rust gelaten, altijd wel iets anders dan je echte werktaken.*

Ik zeg eerlijk dat ik geen zin heb om te werken vandaag

Ik doe onnodig aardig als iemand terug is van verlof, zodat hij/zij weer thuis voelt.

Ik voel me stom als blijkt dat een collega corrupt is.

Het management doet onnodig geheimzinnig.

Vergadering 5.

Datum: 20 juni 2007
Team: Bevolkingsregistratie
Totale groep: 5 personen
Discussiebegeleider: Bram van der Jagt & Ad Hermenet

Opmerkingen: Klein groepje. Beschouwen zich als een eiland in de Noordsingel.
De gesprekken blijven vrij oppervlakkig.

Stelling: Ik discrimineer niet

*Ik ben niet vriendelijk tegen iedereen.
Ik kijk naar het verleden van mensen, en dat bepaalt mijn houding t.o.v. hen
Ik maak onderscheid tussen mensen
Ik spreek iedereen hetzelfde aan.
Ik maak alleen grappen met een bepaalde collega*

Stelling: Ik ben collegiaal

*Ik sta open voor kritiek en mijn collega's weten dat
Ik toon voorbeeldgedrag ondanks, dat er rot wordt gedaan tegen mij.
Ik stel me open op voor collega's
Ik houd me alleen bezig met mijn team
Ik toon interesse in mijn collega's
Collega's tonen interesse in mij
Ik lijd aan een maandagochtend humeur en dat weten mijn collega's
Ik doe onnodig werk omdat ik bepaalde mensen vermijdt.*

Stelling: Roddelen

*Ik vind roddelen wel kunnen, mits het de persoon in kwestie niet schaadt.
Ik praat over anderen met mijn collega*

Overige zaken:

*Leidinggevende communiceren niet gelijk naar de teams toe, je hoort dingen via via.
Er worden flauwe grapjes gemaakt over mijn team, er is sprake van een zwakte indien er in het verleden iets fout is gegaan.
Mensen blijven oude koeien uit de sloot halen
Er wordt door de groepsleiding naar mijn mening geluisterd.*

Vergadering 6.

Datum: 20 juni 2007
Team: Kantinepersoneel
Totale groep: 5 personen
Discussiebegeleider: Bram van der Jagt & Ad Hermenet

Opmerkingen: Groep bestaat uit 5 vrouwen. Noemen zich de woonkamer van de Noordsingel.

Stelling: Ik discrimineer niet

*Ik wordt hier in een hokje geplaatst.
Mijn werk wordt niet gewaardeerd.
Ik vind dat ik wel recht op een bepaalde opleiding, maar die niet krijg
Ik praat alleen over mensen als ze erbij staan
Ik vind overwerken geen enkel probleem
Ik laat me meesleuren in mijn team
Leidinggevenden discrimineren hier openlijk.*

Stelling: Ik roddel niet over mijn collega's.

*Ik wordt gekwetst tijdens mijn werk door mijn collega's
Ik praat alleen over mensen, waar ik contact mee heb.*

Stelling: Aanspreken van collega's

*Ik ben bang om mijn collega te kwetsen en spreek hem/haar daarom niet aan op zijn tekortkomingen.
Ik maak me meer zorgen om mijn werkrelaties in plaats van het werk gedaan moet worden
Ik verpak mijn mening vaker mooier dan het is.*

Verwerking van de data in de positieve zin voor de vragenlijst.**Respect**

1. Ik ben me bewust van mijn grappen
2. Ik doe gezellig mee aan grappen over iemands geloof, sekse, uiterlijk etc, maar ik kan wel de lijn trekken.
3. Ik verificer bij mijn collega's of ze mijn grappen wel leuk vinden
4. Ik heb begrip voor mijn collega's
5. Ik pas me aan, bij de groep of collega
6. Ik laat mijn collega in zijn waarde
7. Ik ga na bij mijn collega's of we hetzelfde bedoelen bij opmerkingen, grappen of uitspraken.
8. Ik praat bewust over iemand als zij/ hij er niet bij is

Openheid

1. Ik sta open voor feedback van mijn collega's
2. Ik vraag mijn collega's gewoon wat ik wil weten
3. Als er een sprake is van een liefdesrelatie op de afdeling ben ik daar van op de hoogte
4. ik verificer bij mijn collega's over onze omgang
5. Ik spreek iemand aan als ze aan het roddelen is
6. ik praat over mijn emoties als ik daar behoefte naar heb.

Betrouwbaarheid

1. Ik vertoon bewust voorbeeldgedrag omdat ik rijksambtenaar ben
2. Ik denk bij het nemen van mijn beslissingen aan mijn collega's
3. Ik help mijn collega's

Professionaliteit

1. Ik gebruik de dienstmail voor mijn werk
2. Ik gebruik drugs/ drank voordat ik naar mijn werk ga
3. Ik gebruik drugs/drank op mijn werk
4. Als in mijn uniform ben gebruik drugs en drank
5. Ik houd bij mijn beslissingen rekening met mijn collega's en de organisatie
6. Ik meld me weleens ziek, als ik eigenlijk iets anders moet doen
7. Ik meld mijn liefdesrelatie op de afdeling

Empirische data m.b.t. gewenst gedrag Positief

1. Ik toon interesse in mijn collega's en ga respectvol met hen om.
2. Ik praat met en niet over mijn collega's.
3. Problemen bespreken en los ik op korte termijn op met de betrokkene(n).
4. Hier werken is mijn keuze.
5. Ik ben aanspreekbaar op wat ik doe en laat.
6. Ik weet wat mijn vak inhoudt en handel daarnaar.
7. Ik toon interesse in mijn werk.
8. Ik zet me actief in voor anderen.
9. Collega's moeten verder kunnen werken met wat ik doe.
10. Ik draag bij aan een open en prettige werksfeer