

Cahier 2008-1

Onderlinge agressie en geweld van personeelsleden in een penitentiaire inrichting

**S. Bogaerts
V. den Hartogh
L. M. van der Knaap**



**Wetenschappelijk Onderzoek- en
Documentatiecentrum**

Exemplaren van deze publicatie kunnen schriftelijk worden besteld bij

Bibliotheek WODC, kamer KO 14
Postbus 20301, 2500 EH Den Haag

Fax: (070) 370 45 07

E-mail: wodc@minjus.nl

Cahiers worden in beperkte mate gratis verspreid zolang de voorraad strekt

Alle nadere informatie over WODC-publicaties is te vinden op Justweb en op www.wodc.nl

Inhoud

Samenvatting	1
1 Inleiding	5
1.1 Achtergrond en context	5
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	6
1.3 Leeswijzer	7
1.4 De Arbeidsomstandighedenwet	7
1.5 Beschrijving en gevolgen van onderlinge agressie en geweld	8
1.6 Onderlinge agressie en geweld door personeelsleden en leidinggevenden in andere sectoren	9
1.7 Leiderschapsstijlen en onderlinge agressie en geweld: een korte beschrijving	10
2 Het onderzoek	13
2.1 Inleiding	13
2.2 Onderzoeksvragen	13
2.3 De respondenten	13
2.4 Het instrumentarium	14
2.5 Onderlinge agressie en geweld in dit onderzoek	15
2.6 Prevalentie van lichamelijk geweld, intimidatie en ongewenste seksuele aandacht en de gevolgen voor collega's of leidinggevenden	16
2.7 Gevolgen van lichamelijke letsels: verzuim, functioneren en psychologische klachten	18
2.8 Leiderschapsstijlen en de relatie met onderlinge agressie en geweld	18
2.9 Welbevinden van personeel en de relatie met onderlinge agressie en geweld	19
3 Voorspelling van onderlinge agressie en geweld én verzuim	23
3.1 Voorspellen van onderlinge agressie en geweld	23
3.2 Voorspellen van sporadisch verzuim	25
3.3 Voorspellen van ernstig verzuim	26
3.4 Verschillen tussen gevangenisregimes	27
3.5 Conclusie	29
4 Discussie en vervolgonderzoek	33
4.1 Respons en non-respons	33
4.2 Framing en groepscultuur	33
4.3 Effecten van onderlinge agressie en geweld óf indicatoren van traumatisering?	34
4.4 Vervolgonderzoek: toetsing van een hypothetisch model via structurele equatie modellen	35
Summary	39
Literatuur	43

Bijlagen

1	Klankbordgroep	47
2	Overzicht van groepen, regimes en bijzondere afdelingen	49
3	Beschrijving van de schalen	51
4	Psychometrische kwaliteiten van de vragenlijst	54

Samenvatting

Over Onderlinge Agressie en Geweld (OAG: de verzamelterm voor intimidatie, lichamelijk geweld en ongewenste seksuele aandacht van personeelsleden en leidinggevenden onderling) op de werkvloer is relatief weinig geweten. OAG kan verschillende vormen aannemen, zoals intimideren, verbaal geweld, pesten, fysiek geweld, seksueel geweld, et cetera. Enkele jaren geleden werd in opdracht van de Dienst Justitiële Inrichtingen een studie uitgevoerd onder 5.750 Nederlandse executieven, waaruit blijkt dat ongeveer 20% van het executieve personeel geïntimideerd wordt door leidinggevenden. Drie procent heeft te maken met lichamelijk geweld en vier procent van het vrouwelijke personeel wordt door leidinggevenden geïntimideerd.

Het fenomeen OAG vormt een risico voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en zou een directe relatie hebben met arbeidsverzuim. In maart 2005 werd een arbo-convenant overeengekomen tussen de Dienst Justitiële Inrichtingen, het Ministerie van Sociale Zaken en de vakbonden met een vierledig doel:

- een cultuuromslag te bereiken tussen bewaarders, leidinggevenden en gedetineerden,
- het terugdringen van ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en fysiek geweld,
- het terugdringen van het arbeidsverzuim en
- het verhogen van de mobiliteit door het optimaliseren van carrièremogelijkheden voor executieven.

Het WODC is gevraagd onderzoek uit te voeren naar OAG. De Dienst Justitiële Inrichtingen wenst inzicht te krijgen in de prevalentie van OAG en in de mogelijke gevolgen hiervan op het arbeidsverzuim. De uitkomsten hiervan moeten aan het beleid richtlijnen geven om OAG en arbeidsverzuim te verminderen of te voorkomen.

Dit onderzoek wordt trapsgewijs uitgevoerd.

- A. In de eerste deelrapportage die nu voorligt, wordt gerapporteerd over OAG.
- B. In het najaar 2006 wordt een verdiepingsstudie uitgevoerd naar OAG. In deze studie worden slachtoffers van OAG vergeleken met een groep niet-slachtoffers van OAG.
- C. In 2007 wordt onderzoek uitgevoerd naar Agressie en Geweld (AG) door gedetineerden ten aanzien van personeel en leidinggevenden. Tevens wordt getracht op afdelingsniveau een koppeling te maken tussen welbevinden van het personeel/leidinggevenden en welbevinden van gedetineerden.

In dit deelonderzoek staan vijf onderzoeksvragen centraal:

1. Differentieert het welbevinden van werknemers tussen slachtoffers en niet-slachtoffers van OAG in de voorbije 12 maanden?
2. Zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot welbevinden?
3. Welke factoren vergroten de kans op OAG door collega's of leidinggevenden en is er een relatie tussen leiderschapstijlen en OAG?

4. Welke factoren leveren een voorspellende bijdrage aan arbeidsverzuim (korte periode en langer dan vier weken)?
5. Zijn er verschillen tussen regimes binnen DJI?

In het najaar van 2004 reageerden 5.750 personen die werkzaam zijn in de gevangenis (70% mannen en 30% vrouwen). De respons bedraagt 53%. De respondenten beantwoordden vragen uit de Basisvragenlijst Amsterdam (BASAM) en de monitor agressie en geweld (Instituut voor Psychotrauma). Daarnaast werden nog DJI-organisatiespecifieke vragen gesteld.

Onderlinge Agressie en Geweld wordt als volgt geoperationaliseerd.

In dit onderzoek staan persoonlijke ervaringen van personeelsleden centraal. Het gaat om het subjectieve gevoel in de voorbije 12 maanden slachtoffer te zijn geweest van ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en/of lichamelijk geweld. Het aantal keren dat iemand rapporteert slachtoffer te zijn geweest van OAG wordt niet in rekening genomen omdat de frequentie geen uitspraak doet over het gepercipieerde leed. Ieder individu ervaart en interpreteert OAG anders.

Het concept 'OAG' wordt door middel van een clusteranalyse op de variabelen ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld geconstrueerd. Door deze procedure worden homogene groepen geselecteerd. Op basis van deze analyse vinden we dat 641 respondenten na clustering in de afgelopen 12 maanden slachtoffer zijn geweest van OAG (455 mannen en 186 vrouwen). De groep OAG slachtoffers wordt afgezet tegen een gematchte groep niet OAG slachtoffers.

In de eerste onderzoeksvraag wordt nagegaan of het welbevinden differentieert tussen slachtoffers en niet slachtoffers van OAG in de afgelopen 12 maanden. Slachtoffers van OAG ervaren minder autonomie in hun werk, voelen zich minder verantwoordelijk voor het werk, hebben het gevoel dat ze voor het werk dat ze doen weinig geapprecieerd worden door leidinggevenden en collega's, ervaren minder sociaal-emotionele steun van leidinggevenden, hebben het gevoel dat ze met hun problemen minder gemakkelijk ergens terecht kunnen en hebben het gevoel dat ze minder informatie krijgen. Ze zijn ook minder tevreden over de beloning, de arbeidsomstandigheden en over de sfeer op de afdeling (ze ervaren meer conflicten). Slachtoffers blijken ook vaker en languriger afwezig te zijn op het werk en functioneren minder goed. Ze hebben meer last van beelden en herinneringen over het lichamelijke geweld. Ze vermijden vaker bepaalde plaatsen, taken of personen die hen aan het delict herinnert en vertonen meer schrikreacties bij gebeurtenissen die lijken op het geweldsincident. Slachtoffers rapporteren ook meer neerslachtigheid als ze aan het delict denken dan de groep die geen slachtofferschap gerapporteerd heeft.

In de tweede onderzoeksvraag wordt nagegaan welke factoren de kans op OAG vergroten en welke verschillen er zijn tussen mannen en vrouwen. Tien factoren leveren een significante bijdrage aan de voorspelling van OAG door collega's en/of leidinggevenden en kunnen worden ingedeeld in (1) factoren die betrekking hebben op het eigenlijke werk en (2) factoren die betrekking hebben op de persoon(lijkheid) van de werknemer.

De kans op OAG is significant groter wanneer werknemers ontevreden zijn over de uurrooster en het weekendwerk, wanneer werknemers onvoldoende weten of ze het werk goed doen, wanneer werknemers weinig geïnformeerd worden over de geleverde prestaties, wanneer werknemers onvoldoende informatie krijgen en wanneer men niet het idee heeft dat men hulp en steun biedt aan de gedetineerden. Wat factoren betreft die betrekking hebben op de persoon, is de kans op OAG door collega's en leidinggevenden groter wanneer men zich onveilig voelt op de afdeling, wanneer men het gevoel heeft dat er weinig ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling, wanneer er psychologische problemen zijn, zoals het vermijden van plaatsen en personen, het ontwikkelen van schrikreactie, neerslachtigheid en last hebben van onaangename beelden en herinneringen.

Er zijn duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Mannen lopen meer risico op OAG wanneer ze het gevoel hebben onvoldoende zelfstandig te kunnen werken en wanneer leidinggevenden tegenstrijdige eisen stellen. Het risico op OAG is groter wanneer er onenigheid op de afdeling is, wanneer er psychologische problemen zijn die te maken hebben met eerdere OAG incidenten en wanneer men geïntimideerd wordt door gedetineerden.

De derde onderzoeksvraag heeft betrekking op leiderschap in relatie tot OAG. Vrouwen ervaren minder corrigerend leiderschap dan mannen; jongere werknemers ervaren meer corrigerend leiderschap dan oudere werknemers. Werknemers met een relatief korte functieduur (minder dan 10 jaar) ervaren meer sociaal emotioneel leiderschap dan werknemers met een lange functieduur (10 tot 20 jaar en 21 jaar en meer). Mannen lopen meer kans op ongewenste seksuele aandacht door meerdere collega's en door leidinggevenden bij gebrek aan sociaal-emotioneel leiderschap (en een teveel aan corrigerend leiderschap). Vrouwen lopen meer kans op intimidatie door een leidinggevende wanneer er geen gebrek aan stimulerend leiderschap is.

De vierde onderzoeksvraag gaat in op het arbeidsverzuim. Voor de vrouwelijke populatie zijn er vier factoren die de kans op sporadisch verzuim vergroten en drie factoren die de kans op ernstig verzuim vergroten. De kans op sporadisch arbeidsverzuim neemt toe wanneer men slachtoffer wordt van lichamelijk geweld door een collega, in mindere mate door lichamelijk geweld van een leidinggevende en door slachtoffer te worden van een lichamelijk letsel. De kans op langdurige afwezigheid vergroot wanneer men slachtoffer is van een ernstig lichamelijk letsel en in mindere mate van een licht lichamelijk letsel. Langdurig verzuim houdt ook verband met minder functioneren op het werk en het ervaren van een gebrek aan stimulerend leiderschap. In de mannelijke groep vergroten tien factoren in meer in of mindere mate de kans op sporadisch arbeidsverzuim, zoals een licht of ernstig lichamelijk letsel. Ook spelen een rol: geen plezier in het werk hebben, langer dan zes weken minder goed functioneren, concrete plannen hebben om van baan te veranderen, last hebben van psychologische problemen, zoals onaangename beelden, neerslachtigheid, et cetera. Ook onvoldoende sociaal emotioneel leiderschap ervaren, weinig ondersteuning door collega's krijgen, slechte arbeidsomstandigheden en conflicten op de werkvloer vergroten in geringe, doch significante mate, de kans op sporadisch verzuim. Ernstig verzuim wordt verklaard door zeven factoren. Slachtoffer worden van een ernstig lichamelijk letsel is als man het grootste risico dat kan leiden tot ernstig verzuim, gevolgd door minder goed functioneren op het werk

gedurende meer dan zes weken. Verder spelen nog een rol, ongewenste seksuele aandacht door een leidinggevende, intimidatie door meerdere collega's, weinig ondersteuning door meerdere collega's en conflicten op de afdeling.

De vijfde onderzoeksvraag wordt slechts ten dele beantwoord omdat alleen respondenten werkzaam in Huizen van Bewaring en Bewaking zijn onderzocht. Onderlinge agressie en geweld differentiëren niet tussen piw-ers, niet executieven, overige executieven en executief onbekend. Er zijn wel verschillen. Respondenten in de Bewaking zijn gemiddeld acht jaar jonger dan respondenten in Huizen van Bewaring en gemiddeld zeven jaar jonger dan de totale populatie in het onderzoek. Bewakers hebben minder dienst- en functieduur (dienstduur=vijf jaar; functieduur=vier jaar) dan respondenten in Huizen van Bewaring (dienstduur=12 jaar, functieduur=negen jaar). De kans om slachtoffer te worden van OAG is anders in Huizen van Bewaring dan in de Bewaking. Factoren die de kans op slachtofferschap vergroten in Huizen van Bewaring zijn: intimidatie door gedetineerden, tegenstrijdige eisen die worden gesteld en onvoldoende zelfstandig kunnen werken, verder spelen ook psychologische problemen een rol ten gevolge van een eerder critical incident. De kans om slachtoffer te worden van OAG in de Bewaking wordt vergroot door intimidatie van gedetineerden, door psychologische problemen als gevolg van een eerder critical incident, door een gebrek aan informatie, door conflicten op de werkvloer, wanneer er een gebrek is aan integriteit en wanneer men het gevoel heeft weinig structuur te kunnen bieden aan gedetineerden.

In deze deelrapportage worden alvast enkele aandachtspunten beschreven die in het vervolgonderzoek worden uitgewerkt.

Een belangrijk punt heeft betrekking op de vraag of de variabelen die in dit rapport aan bod zijn gekomen en differentiëren tussen OAG en niet-OAG, voorspellers zijn van OAG of indicatoren zijn van traumatisering of revictimisering. Internationaal onderzoek toont namelijk aan dat herhaald slachtofferschap in de volwassenheid kan samenhangen met traumatische ervaringen in de kindertijd of jeugd, gebrekkige copingmechanismen als respons op traumatische jeugd-ervaringen en posttraumatische stress (o.a. Pearlman & Courtois, 2005).

1 Inleiding

1.1 Achtergrond en context

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, pesten 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. Onderzoek naar OAG in de gevangenis is schaars, studies die betrekking hebben op OAG van collega's en leidinggevenden komen slechts weinig voor. We vonden een buitenlandse studie waarin melding wordt gemaakt van onderling fysiek geweld van werknemers in gevangenissen (LeBlanc, 2004). LeBlanc (2004) stelt dat agressie tussen werknemers onderling eerder zelden is. Minder dramatische gebeurtenissen, althans voor de buitenstaander, zoals roepen tegen en roddels verspreiden over collega's gebeurt vaker.

Uit een onderzoek onder 5.700 personeelsleden in ruim 50 justitiële inrichtingen in Nederland, kwam naar voren dat 20% van het executieve personeel geïntimideerd wordt door de direct leidinggevende, dat drie procent te maken heeft met lichamelijk geweld en vier procent van de vrouwelijke bewaarders seksueel wordt geïntimideerd door de directe leidinggevende¹.

Het fenomeen OAG wordt in de literatuur genoemd als een bijzonder risico voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer (De Vries, Van Niekerk, Van Dalen & Nuyens, 2002; Van Dam & Engelen, 2004). De werkgever is gehouden aan het voeren van een beleid dat is gericht op het voorkomen en vermijden van het arbeidsverzuim². In maart 2005 werd een arbo-convenant overeengekomen tussen de Dienst Justitiële Inrichtingen, het Ministerie van Sociale Zaken en de vakbonden. Het doel is een cultuuromslag te bereiken tussen bewaarders, leidinggevenden en gedetineerden. Het gaat vooral om het einddoel, namelijk het terugdringen van het arbeidsverzuim. Daartoe worden twee speerpunten gebruikt, namelijk het terugdringen van ongewenste seksuele aandacht, intimi-

¹ Arboconvenant DJI, 2004. Te vinden op www.arboconvenanten.nl.

² De werkgever voert, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid met betrekking tot het arbeidsverzuim van de werknemers. (Staatsblad 1999 184 3). Onderdeel van dit beleid is in ieder geval: (a). het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van ziekte van werknemers; (b). het begeleiden van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun werk te verrichten. De werkgever voert, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld.

datie en fysiek geweld en het verhogen van de mobiliteit door het optimaliseren van carrièremogelijkheden voor executieven³.

Aan het WODC is gevraagd trapsgewijs onderzoek (A, B en C) uit te voeren naar OAG en AG⁴. De Dienst Justitiële Inrichtingen wenst inzicht te krijgen in de prevalentie van OAG en de mogelijke gevolgen hiervan op het arbeidsverzuim. De uitkomsten zouden aan het beleid richtlijnen moeten geven om OAG en arbeidsverzuim te verminderen of te voorkomen.

In deze eerste deelrapport wordt gefocust op OAG en op arbeidsverzuim van werknemers⁵.

Dit rapport wordt afgesloten met een discussiestuk waarin een voorschot genomen worden op de verdiepingsstudie. In deze paragraaf worden enkele kritische gedachten geformuleerd en worden de doelstelling van het vervolgonderzoek uiteengezet.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het voorliggende rapport heeft vijf doelstellingen.

1. Ten eerste wordt onderzocht of het welbevinden van werknemers differentieert tussen slachtoffers en niet-slachtoffers van OAG in de voorbije 12 maanden.
2. Ten tweede wordt nagegaan of er met betrekking tot OAG verschillen zijn tussen mannen en vrouwen.
3. Ten derde wordt onderzocht welke factoren de kans vergroten op OAG door collega's of leidinggevenden. Er wordt tevens gekeken of leiderschapstijlen een invloed hebben op OAG.
4. Ten vierde wordt nagegaan welke factoren een voorspellende bijdrage leveren aan het vergroten van de kans op arbeidsverzuim. Er wordt onderscheid gemaakt tussen 'wel eens afwezig zijn' en 'verzuim voor een periode langer dan vier weken'.
5. Ten vijfde wordt gekeken of er regimeverschillen zijn⁶.

³ In het kader van het Arboplusconvenant heeft DJI maatregelen geformuleerd die het arbeidsverzuim ten gevolge van ongewenst gedrag moet reduceren. Tegen 1 juli 2007 moet het arbeidsverzuim onder gevangenispersoneel met 20 procent zijn verminderd. Naast het nemen van maatregelen om agressie en geweld terug te dringen, wordt ook geïnvesteerd in loopbaanperspectieven van medewerkers en het bevorderen van de mobiliteit. De maatregelen die gericht zijn op geweldsvermindering, hebben betrekking op preventie van onderling geweld, begeleiding op de werkvloer en verbetering van de klachtenafhandeling en de opvang van slachtoffers. Daarnaast worden cursussen gegeven voor groepen medewerkers om hen bewust te maken van het probleem en manieren om deze problemen op te lossen. Ook voor leidinggevenden wordt een training ontwikkeld. Er is een traject geweest waarin leidinggevenden gedurende vier maanden, twee dagen per week ogen van 'buiten hebben gehad' op het gebied van OAG. Het management heeft een voorbeeldfunctie en de stijl van leidinggeven heeft veel invloed op de mate waarin onderling geweld optreedt (www.szw.nl/actueel/dsp_persbericht).

⁴ Agressie van personeel naar gedetineerden en omgekeerd wordt agressie en geweld (AG) genoemd.

⁵ In het breder onderzoek wordt voorzien in een internationale literatuurstudie. Het integrale onderzoek wordt afgerond medio 2007.

⁶ Het aantal respondenten in de zorgafdelingen is laag: Jovo (N=68), VBA en SOV (N=55), IBA, BIBA, BZA en FOBA (N=126), waardoor op deze groepen geen analyses worden uitgevoerd.

1.3 Leeswijzer

Eerst wordt kort ingegaan op de Arbeidsomstandighedenwet, waarna een beschrijving wordt gegeven van OAG. Dit deelonderzoek focust op OAG door collega's en leidinggevendenden op de werkvloer in verschillende sectoren. Er wordt kort ingegaan op leiderschapstijlen in relatie tot OAG.

Het empirische onderzoek begint met de onderzoeksvragen, daarna worden de respondenten en het instrumentarium toegelicht. Vervolgens wordt de prevalentie van ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld door collega's en leidinggevendenden onderzocht. Ook worden de gevolgen hiervan beschreven in termen van arbeidsverzuim, functioneren en psychologische klachten en wordt afgesloten met de vraag of leiderschapstijlen een invloed hebben op OAG. Met het oog op het uitvoeren van bivariate en multivariate analyses, worden respondenten die rapporteren slachtoffer zijn geweest in de afgelopen 12 maanden van ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld geclusterd in het construct OAG. Op grond van bivariate toetsen wordt onderzocht of arbeidsgerelateerde factoren en andere factoren differentiëren tussen slachtoffers en niet-slachtoffers van OAG. Voorts wordt onderzocht welke onafhankelijke factoren bijdragen aan het vergroten van de kans op OAG voor mannen en vrouwen en wordt ook gekeken welke factoren bijdragen aan het arbeidsverzuim (korte termijn en langer dan vier weken). Als laatste wordt gekeken of er verschillen zijn tussen groepen werknemers. Meer concreet worden verschillen onderzocht tussen niet executieven, overige executieven en executieven onbekend (piw, bewaking of arbeid). Ook wordt in deze rapportage gekeken of Huizen van Bewaring en Bewaking al dan niet van elkaar verschillen.

In de discussie tenslotte wordt de richting aangegeven van het vervolgonderzoek en worden de resultaten kritisch bekeken vanuit methodologisch standpunt, framing en groeps culturen en de theorie van herhaald slachtofferschap.

1.4 De Arbeidsomstandighedenwet

Op basis van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en de Algemene Wet Gelijke Behandeling van 1 september 1994, worden werkgevers verplicht om ongewenste gedragingen tegen te gaan (De Vries, Van Niekerk, Van Dalen & Nuyens, 2002). De Arbowet verplicht werkgevers een adequaat arbeidsomstandighedenbeleid te voeren, zodanig dat werknemers voldoende worden beschermd tegen blootstelling aan bepaalde risico's voor de veiligheid en de gezondheid. Hiermee kunnen arbeidsverzuim, arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten worden voorkomen of in ieder geval zoveel mogelijk worden beperkt.

In de Arbowet worden seksuele intimidatie, agressie en geweld gedefinieerd. Onder seksuele intimidatie wordt het volgende verstaan. Ongewenste seksuele toenaderingen, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:

- onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;

- onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken en
- dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestatie van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel tot gevolg heeft dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

Agressie en geweld worden omschreven als voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid (Wet van 18 maart 1999).

1.5 Beschrijving en gevolgen van onderlinge agressie en geweld

In de literatuur zijn verschillende beschrijvingen van OAG op de werkvloer. Volgens Griffin en Lopez (2005) neemt het aantal beschrijvingen van ‘bad behavior’ op de werkvloer toe naarmate er meer onderzoek naar dit thema wordt uitgevoerd. Zij stellen vast dat concepten en constructen van OAG op de werkvloer elkaar geregeld overlappen en pleiten dan ook voor de ontwikkeling van een OAG-typologie.

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.”

In de meeste definities worden geen daderkenmerken besproken. De dader kan iemand op het werk zijn, maar evengoed een buitenstaander, zoals een klant, een patiënt, een scholier of een gedetineerde⁷ (Soethout & Sloep, 2000; De Vries, Van Niekerk, Van Dalen & Nuyens, 2002; van Dam & Engelen, 2004). Agressie, geweld en (seksuele) intimidatie kunnen zowel betrekking hebben op hands-off als op hands-on feiten. Definities maken ook geen melding van de perceptie van het slachtoffer (of de dader).

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 een ‘fait divers’ zijn en voor het andere slachtoffer een traumatische ervaring. Zo vonden Walsh en Clarke (2003) dat verbale agressie een grotere impact had dan fysieke agressie. Op basis van de Impact of Event Scale-Revised werd aangetoond dat slachtoffers van verbale agressie meer dan slachtoffer van fysiek geweld te maken hadden met onaangename herinneringen aan

⁷ In dat geval wordt alleen gesproken van AG.

het verbale geweld en een verhoogde stress vertoonden. Evenmin leidt agressie op het werk tot een verhoogde angst. Winstanley en Whittington (2002) vonden op basis van de State-Trait Anxiety Inventory geen verschillen in angstniveau tussen verpleegkundigen die wel of niet slachtoffer waren geweest van agressie op de werkvloer. Wel werd een verband gevonden tussen agressie en burnout. De Maslach Burnout Inventory toonde aan dat verpleegkundigen die slachtoffer waren geweest van agressie in het afgelopen jaar, significant hoger scoorden op burnout, emotionele uitputting en depersonalisatie.

Rutter en Hine (2005) vinden duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot drie types van werkplaatsagressie (openlijke vijandigheid, obstructie van het werk en agressief gedrag). Mannen waren significant vaker betrokken in alle drie types geweld, dan vrouwen.

In dit onderzoek wordt niet gestreefd naar een afgebakende definitie van lichamelijk geweld, intimidatie en ongewenste seksuele agressie, maar wordt vertrokken van de persoonlijke ervaringen van werknemers, namelijk het subjectieve gevoel slachtoffer te zijn geweest in de afgelopen 12 maanden van lichamelijk geweld, intimidatie en ongewenste seksuele aandacht.⁸ Uitgaan van de ervaringen van werknemers impliceert dat slechts een deel van de werkelijkheid⁹ wordt onderzocht en dat de uitkomsten in het onderzoek mede gebaseerd zijn op “What is in the mind “ van slachtoffers¹⁰.

1.6 Onderlinge agressie en geweld door personeelsleden en leidinggevenden in andere sectoren

In deze paragraaf wordt kort ingegaan op OAG in andere sectoren. Hiermee wordt aangetoond dat OAG een breed probleem is dat niet beperkt blijft tot zogenaamde risicoberoepen, zoals gevangenispersoneel, politie en beveiligingsmensen. In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), uitgevoerd door Van den Bossche en Smulders (2004) werden ongeveer 10.000 werknemers ondervraagd over OAG op de werkvloer in het afgelopen jaar. Ongeveer 15% van de werknemers kreeg te maken met intimidatie door leidinggevenden of collega's en bijna twee procent kreeg te maken met lichamelijk geweld door chefs en collega's. Er zijn geslachts- en leeftijdsverschillen: mannen hebben vaker te maken met intimidatie en lichamelijk geweld door collega's, terwijl vrouwen vaker te maken krijgen met ongewenste seksuele aandacht door collega's en leidinggevenden (Rutter & Hine, 2005). Oudere werknemers hebben dan weer vaker te maken met intimidatie door collega's, jongere werknemers hebben vaker met lichamelijk geweld te maken.

Een vergelijking tussen de NEA 2001 met de NEA 2004, (Smulders, Andries & Otten) geeft aan dat er tussen 2001 en 2004 een lichte toename is te zien van lichamelijk geweld door leidinggevenden en collega's.

⁸ Schriftelijke bron Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) op 24 mei 2006.

⁹ Wel dient te worden gesteld dat PTSD stressoren, iets anders concrete gevolgen zijn van OAG. Zij indiceren het bestaan en duiden erop dat er geen sprake is van inbeelding, maar dat het gaat over 'critical incidents' of gebeurtenissen die een impact veronderstellen te hebben.

¹⁰ Om de resultaten uit de kwantitatieve studie te toetsen, worden in het najaar van 2006 interviews gehouden met werknemers op basis van de vignetten methode.

De gevolgen van ongewenst gedrag (intimidatie, agressie en geweld) kunnen zeer uiteenlopend zijn. Smulders et al. (2001) vinden dat werknemers die te maken hebben met intimidatie, vaker verzuimen, vaker emotioneel uitgeput zijn, vaker van baan willen verwisselen en ook vaker acties ondernemen om een andere baan te zoeken. Hierbij stellen ze vast dat de impact van intimidatie door collega's groter is dan de impact van intimidatie door klanten. Soethout en Sloep (2000) vinden in hun werknemersonderzoek dat negen procent van de slachtoffers van OAG als gevolg van een of meer incidenten ziek thuis is gebleven.

Er is weinig bekend over de prevalentie en frequentie van OAG in de handel, de horeca, het onderwijs, de gezondheid, justitie en politie. Het onderzoek dat in deze sectoren wordt uitgevoerd heeft meestal betrekking op ongewenst gedrag gepleegd door externen. In een verdiepende studie van Van den Bossche (2004) komt naar voren dat seksuele intimidatie door collega's en leidinggevenden op de werkplek de laatste jaren vaker voorkomt. In 2000 deed iets meer dan twee procent van het personeel melding van seksuele intimidatie, in 2002 was dat drie procent en in 2003 iets meer dan vijf procent. Intimidatie door collega's is in 2003 hoger dan in 2002, maar blijft op hetzelfde peil als in 2001. Lichamelijk geweld en seksuele intimidatie zijn de afgelopen twee jaar licht gestegen¹¹.

Sandford en Vanwesenbeeck (2000) vinden dat 69% van de vrouwelijke politie-werknemers in de afgelopen twee jaar te maken heeft gehad met seksueel intimiderend gedrag door collega's. Seksueel intimiderend gedrag varieerde van schunnige en aanstootgevende opmerkingen over het uiterlijk en het lichaam (42%) tot poging tot seksuele dwang (4%). Ook mannelijke politiemensen kregen te maken met een of andere vorm van seksueel intimiderend gedrag (44%). In de meerderheid van de gevallen ging het om verbale seksuele uitingen. Poging tot seksuele dwang kwam in minder dan een procent van de gevallen voor (Van den Bossche & Smulders, 2004).

1.7 Leiderschapsstijlen en onderlinge agressie en geweld: een korte beschrijving

Recent onderzoek¹² focust op het belang van transformationeel en transactioneel leiderschap (Bass, Avolio, Jung & Berson, 2003; Kark, Shamir & Chen, 2003; Bono & Judge, 2003). In tegenstelling tot transformationeel leiderschap, beperkt transactioneel leiderschap zich tot de controle op contractuele verplichtingen, wordt meestal gekenmerkt door het stellen van doelen, monitoren en het controleren van de resultaten en is gebaseerd op de kosten-en-baten ruilrelatie. De leidinggevende houdt zich voornamelijk bezig met het vaststellen van de doelen en het bijsturen van de medewerkers binnen de bestaande systemen en wordt ook wel 'maintenance leadership' genoemd. Transformationeel leiderschap gaat verder dan transactioneel leiderschap door het motiveren en inspireren van de medewerkers om boven verwachting te presteren (Bass, Avolio, Jung & Berson,

¹¹ We gaan niet in op mogelijke oorzaken.

¹² De drie leiderschapsstijlen in het onderzoek: sociaal-emotioneel, corrigerend en stimulerend leiderschap worden in het eindrapport waar mogelijk vergeleken met leiderschapsstijlen uit de literatuur.

2003). De theorie van transformationeel leiderschap voorspelt een emotionele band tussen de medewerkers en de organisatie. Hepworth en Towler (2004) vinden in hun onderzoek dat de leiderschapsstijl een invloed heeft op het ontstaan van agressie op de werkvloer. De aanwezigheid van een transformationele en charismatische leiderschapsstijl heeft – naast andere individuele persoonsvariabelen, zoals kwaadheid, de mate van zelfcontrole, gevoelloosheid, de aanwezigheid van wraakgevoelens en externe attributie – een invloed op het ontstaan van agressief gedrag op de werkvloer. Psychologische ‘empowerment’ zou een modererende factor zijn tussen charismatisch leiderschap en agressie op de werkplaats. Calabrese (2000) vindt dat leiders die regelmatig sarcastisch en kwaad zijn, meer stress veroorzaken op de werkvloer waardoor geweld kan ontstaan.

2 Het onderzoek

2.1 Inleiding

In deze deelrapportage staan ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld (OAG) door collega's en leidinggevenden in penitentiaire inrichtingen centraal. Deze rapportage is het eerste deel van een bredere studie (zie eerder). In deze deelstudie staan vijf onderzoeksvragen centraal:

2.2 Onderzoeksvragen

1. Differentieert het welbevinden van werknemers tussen slachtoffers en niet-slachtoffers van OAG in de voorbije 12 maanden?
2. Zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen?
3. Welke factoren vergroten de kans op OAG door collega's of leidinggevenden en is er een relatie tussen leiderschapstijlen en OAG?
4. Welke factoren leveren een voorspellende bijdrage aan arbeidsverzuim (korte periode en langer dan vier weken)?
5. Zijn er verschillen tussen regimes binnen DJI?

2.3 De respondenten

In totaal vulden 5.750 respondenten de vragenlijsten in. Voor de gevangenis-wezen brede afname in November 2004 was de respons 53%. Er zijn responsverschillen tussen niet-executief (80%) en executief personeel (42%). Specifieke redenen voor non respons werden niet door DJI gevraagd. Signalen vanuit het veld waren te hoge werkdruk en lage prioriteit. Verschillend per afdeling werden door het management acties ondernomen om de respons op te voeren. Het belang van het onderzoek werd aangegeven en het management rappelleerde het personeel. Bijna 70 procent was man (N=3.782), de gemiddelde leeftijd van de respondenten bedroeg 40 jaar en 9 maanden (SD=9,59; range 18-65 jaar). Mannen waren significant ouder dan vrouwen (gem. ♂= 42 jaar en 1 maand; gem. ♀= 38 jaar en 4 maanden; $\chi^2=185,21$, df=9, $p<0,001$). Vanaf het 36^e levensjaar nam het aantal vrouwen in de steekproef zeer sterk af. De gemiddelde dienstduur¹³ bedroeg 10 jaar en 4 maanden (SD=8,46; range 0-41 jaar) en de gemiddelde functieduur¹⁴, 6 jaar en 7 maanden (SD=6,45; range 0-41 jaar). Het gemiddelde aantal dienst- en functie jaren was significant hoger voor mannen dan voor vrouwen (dienstjaren: gem. ♂= 11 jaar en 6 maanden; gem. ♀= 7 jaar en 5 maanden; $\chi^2=282,81$, df=7, $p<0,001$; functie jaren: gem. ♂= 7 jaar en 3 maanden; gem. ♀= 5 jaar en 4 maanden; $\chi^2=79,73$, df=8, $p<0,001$). Meer dan 70 procent van de respondenten werkte 36 uren per week, mannen werkten significant meer uren per week dan vrouwen (gem. ♂= 35 uren per week, gem.

¹³ De totale diensttijd dat men binnen de Dienst Justitiële Inrichtingen werkzaam is.

¹⁴ De duur dat men de huidige functie uitoefent.

♀ = 31 uren per week; $t=26,25$, $p<0,001$)¹⁵. We beschikken niet over gegevens of deze data overeenkomen met de algemene populatie DJI-medewerkers.

2.4 Het instrumentarium

De *Basisvragenlijst Amsterdam* (BASAM) is een instrument dat op afdelings- en organisatieniveau de sociale en psychologische aspecten en gevolgen van het beleid in de arbeidsorganisatie kwantificeert¹⁶. (Biessen & Gilder, 1993). Het instrument evalueert naast taakaspecten ook sociale aspecten.

Het begrip arbeidstevredenheid vormt het uitgangspunt van de BASAM. Dit begrip heeft betrekking op de mate waarin een persoon zich prettig voelt in zijn werksituatie. Aan de hand van de BASAM wordt een beschrijving gegeven van de houding van de werknemers ten opzichte van een aantal aspecten dat van belang is bij het (personeels)beleid, zoals de houding ten opzichte van het werk, collega's, chef, beloning en de fysieke arbeidsomstandigheden.

De BASAM bestaat uit 116 items die worden gescoord op een vijfpuntenschaal gaande van "Helemaal niet van toepassing op mij tot helemaal van toepassing op mij". De BASAM heeft vijf onderdelen: (1) de inhoud van het werk, (2) de houding ten opzichte van chef en collega's, (3) de houding ten opzichte van de beloning, (4) de organisatie en (5) de arbeidsomstandigheden. Het instrument is opgebouwd uit 21 schalen (zie bijlage 4); de psychometrische kwaliteiten van het oorspronkelijke instrument zijn goed (Biessen, 1992). De psychometrische kwaliteiten van de schalen in dit onderzoek scoren, met uitzondering van de schalen 'kennis over de werkstructuren', 'informatie krijgen', 'instrumentaliteit van de beloning' en 'arbeidsomstandigheden', goed tot zeer goed (zie bijlage 4); meer bepaald, de factorladingen op alle schalen zijn goed, alleen is de interne consistentie van de vier eerder vermelde schalen lager dan .60, wat betekent dat de items minder goed samenhangen met het concept.

De monitor agressie en geweld, ontwikkeld door het Instituut voor Psychotrauma (2004) bestaat uit 27 items die gaan over ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en het toebrengen van lichamelijk geweld door gedetineerden/personeel/leidinggevende. Daarnaast worden vragen gesteld over de veiligheid op de afdeling, het al dan niet hebben opgelopen van (ernstige) lichamelijke letsels, de perceptie van het eigen werk in relatie tot agressie en geweld en de relatie tussen agressie en geweld en trauma. Deze items worden op een vijfpuntenschaal gescoord gaande van "Nee, nooit tot ja, viermaal of vaker", of "Nee, nooit tot ja, zeer vaak." De bevraging heeft betrekking op de afgelopen 12 maanden. Uit achttien van de 27 items werden door ons vijf componenten getrokken. Negen items werden niet gebruikt voor schaalconstructie omdat ze geïsoleerde items zijn. In de statistische analyse wordt zowel gebruik gemaakt van de vijf schalen als van de afzonderlijke items. De factorladingen op en de interne consistentie van de vijf schalen zijn goed.

¹⁵ Bij analyses op de zeven regimes wordt telkens getoetst voor sekseverschillen. Analyses op de bijzondere zorgafdelingen worden omwille van te kleine aantallen niet getoetst op sekseverschillen.

¹⁶ De vragenlijst kan op eenvoudig verzoek worden verkregen.

Tenslotte is er nog een organisatiespecifieke vragenlijst die uit 45 DII *organisatiespecifieke items* bestaat die op een vijfpuntenschaal worden gescoord, gaande van 'helemaal niet van toepassing op mij' tot 'helemaal van toepassing op mij'. Uit deze items worden acht schalen getrokken die betrekking hebben op 'aandacht voor verbetering', 'aandacht voor persoonlijke ontwikkeling', 'veiligheid', openheid in communicatie', 'conflict op de afdeling', 'agressie en geweld in het algemeen', 'integriteit' en seksuele intimidatie'. Deze vragenlijst wordt bij alle personeelsleden afgenomen. De psychometrische kwaliteiten van de schalen zijn goed. Alleen de interne consistentie van de schaal 'conflict op de afdeling', is eerder laag. Daarnaast zijn er nog justitiespecifieke vragen die alleen bij het executieve personeel worden afgenomen. Deze vragen hebben betrekking op de 'omgang met justitiabelen', 'het rooster' en 'structuur bieden aan justitiabelen'.

2.5 Onderlinge agressie en geweld in dit onderzoek

Eerder in dit rapport werd vermeld dat er in de literatuur verschillende beschrijvingen zijn van OAG op de werkvloer. In dit onderzoek staan de persoonlijke ervaringen van personeelsleden in de afgelopen 12 maanden centraal. Het gaat niet zozeer om het objectieve bewijs van OAG maar om het subjectieve gevoel in de voorbije 12 maanden slachtoffer te zijn geweest van ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld. Op het aantal keren dat iemand rapporteert slachtoffer te zijn geweest van OAG, wordt geen wegingsfactor uitgevoerd, omdat er te weinig betrouwbare informatie beschikbaar is over de intensiteit van het ongewenste gedrag. Ieder individu ervaart en interpreteert OAG op een andere manier¹⁷. De gevolgen zijn elders in de enquête gemeten in termen van OAG.

Om het concept 'OAG' sterker te maken, worden ervaringen van ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld samengevoegd door middel van een clusteranalyse. Deze statistische procedure identificeert homogene groepen op grond van de drie geselecteerde variabelen (ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld) door een algoritme te gebruiken om respondenten op grond van deze drie kenmerken, na het omzetten van ongestandaardiseerde data in gestandaardiseerde data, in te delen in twee clusters (OAG / geen OAG). In het clustermodel werden de volgende kenmerken ingevoerd: ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld door een collega, meerdere collega's of leidinggevenden. Deze statistische analyse leverde de volgende uitkomst op.

¹⁷ Dit is een interessant gegeven dat we verder toelichten aan de hand van een fictief voorbeeld. Werknemer X wordt al enige tijd geïntimideerd door zijn leidinggevende, hij krijgt regelmatig te maken met onterechte kritiek op zijn werk. De leidinggevende dreigt regelmatig met ontslag. Op zeker ogenblik pikt werknemer X dit niet meer langer en gaat hij verhaal halen bij de leidinggevende. Leidinggevende is bereid te praten en neemt werknemer X bij de onderarm om hem naar een stoel te brengen. Deze aanraking kan op verschillende negatieve manieren door de werknemer geduid worden en zal anders worden geduid dan wanneer de relatie tussen werknemer X en de leidinggevende goed is. Bij een goede verstandhouding is de kans veel kleiner dat deze armgreep op een negatieve manier zal worden geïnterpreteerd door de werknemer en is het aannemelijk dat dit gedrag door de werknemer wordt gerapporteerd in een vragenlijst.

Tabel 1 Verdeling OAG via clusteranalyse in 2 groepen*

OAG / geen OAG	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Geen slachtoffer van OAG	3172	84	1473	75	4645	81
Slachtoffer van OAG	455	12	186	10	641	11
Onbekend	155	4	309	15	464	8
Totaal	3782	100	1968	100	5750	100

* Eerder werd al onderstreept dat slechts een beperkt deel van de werkelijkheid in beeld wordt gebracht. Persoonlijke ervaringen van individuen en de motivatie om die ervaring al dan niet te rapporteren zijn het gevolg van persoonlijke motieven in combinatie met de context waarin men zich bevindt.

Tabel 1 toont aan dat 641 respondenten na clustering in de afgelopen 12 maanden slachtoffer zijn geweest van OAG. Het gaat om 455 mannen en 186 vrouwen. Deze clustering wordt hierna ingezet om te onderzoeken of welbevinden differentieert tussen slachtoffers van OAG en niet slachtoffers van OAG en om na te gaan welke factoren OAG voorspellen.

2.6 Prevalentie van lichamelijk geweld, intimidatie en ongewenste seksuele aandacht en de gevolgen voor collega's of leidinggevenden

Prevalentie

Bijna een op de tien respondenten rapporteert in de voorbije 12 maanden slachtoffer te zijn geweest van ongewenste seksuele aandacht door een collega en minder dan vijf procent had te maken met ongewenste seksuele aandacht door meerdere collega's of een leidinggevende. Ongeveer 16% van de respondenten werd in het voorbije jaar geïntimideerd door een collega, acht procent door meerdere collega's en 14% door een leidinggevende. Lichamelijk geweld komt het minst vaak voor (zie tabel 2). De negen categorieën in tabel 2, differentiëren significant tussen mannen en vrouwen. Vrouwen hebben vaker dan mannen te maken met ongewenste seksuele aandacht, zowel door een collega, door meerdere collega's als door een leidinggevende. Een op de drie mannen heeft te maken met intimidatie door een collega of leidinggevende, terwijl het aantal vrouwen dat geïntimideerd wordt relatief laag is. Mannen worden vaker slachtoffer van lichamelijk geweld (minder dan 10%), terwijl lichamelijk geweld haast niet wordt gerapporteerd door de vrouwelijke respondenten.

Tabel 2 Prevalentie van ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld

Ongewenst gedrag (typen OAG)	Man (N=3782)		Vrouw (N=1968)		Totaal (N=5750)	
Ongewenste seksuele aandacht door 1 collega	198	(5%)**	279	(14%)	477	(8%)
Ongewenste seksuele aandacht door meerdere collega's	147	(4%)*	128	(7%)	275	(4%)
Ongewenste seksuele aandacht door leidinggevende	48	(1%)**	118	(6%)	166	(3%)
Intimidatie door 1 collega	650	(33%)**	264	(7%)	914	(16%)
Intimidatie door meerdere collega's	357	(18%)**	125	(3%)	482	(8%)
Intimidatie door leidinggevende	611	(31%)**	166	(4%)	777	(14%)
Lichamelijk geweld door 1 collega	149	(4%)**	18	(--)	167	(3%)
Lichamelijk geweld door meerdere collega's	92	(2%)**	12	(--)	104	(2%)
Lichamelijk geweld door leidinggevende	99	(3%)**	19	(--)	118	(2%)

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Lichamelijke letsels over het algemeen¹⁸

Aan de respondenten werd gevraagd of ze de afgelopen 12 maanden ten gevolge van lichamelijk geweld, lichte of ernstige letsels hebben opgelopen tijdens het werk. Lichte letsels worden omschreven als schaafwonden, blauwe plekken, et cetera. Ernstige letsels zijn onder andere bewusteloosheid, steekwonden en botbreuken.

Ongeveer 18% van de respondenten liep in het afgelopen jaar, eenmaal of vaker een licht letsel op ten gevolge van lichamelijk geweld. Mannen (n=900, 24%) lopen vaker een licht letsel op dan vrouwen (n=135, 7%) ($t=-14,61$, $p<,001$). Vierhonderd vierenzestig mannen (51%) liepen eenmaal een licht letsel op en 456 (49%) mannen liepen tweemaal of vaker een licht letsel op. Eenenzeventig vrouwen (53%) liepen eenmaal en 64 vrouwen (47%) liepen tweemaal of vaker een licht letsel op. Ernstige lichamelijke letsels ten gevolge van lichamelijk geweld komen weinig voor. Honderd zevenentwintig mannen (3%) en 15 vrouwen liepen in de afgelopen 12 maanden een of meerdere keren een ernstig lichamelijk letsel op ($t=6,43$, $p<0,001$).

Lichamelijke letsels in het algemeen en het verband met ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld

In deze paragraaf wordt het verband onderzocht tussen het rapporteren van OAG in termen van ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld en slachtofferschap van lichte of ernstige letsels. Er is een statistisch verband tussen het rapporteren van slachtofferschap van ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld en het rapporteren¹⁹ van lichamelijke letsels. Ernstige lichamelijke letsels verhouden zich sterker ten opzichte van ongewenst gedrag dan lichte letsels. Het statistisch verband tussen respondenten die rapporteren in de afgelopen 12 maanden slachtoffer te zijn geweest van intimidatie door meerdere collega's ($r=14,9$, $p<0,05$) of leidinggevenden ($r=19,8$, $p<,01$) en respondenten die een licht lichamelijk letsel rapporteren, is matig sterk. Dit verband wordt ook gevonden tussen respondenten die rapporteren lichte letsels te hebben opgelopen en respondenten die rapporteren slachtoffer te zijn geworden van lichamelijk geweld door een collega ($r=17,6$, $p<0,01$) of leidinggevenden ($r=13,3$, $p<0,05$). Ongewenste seksuele aandacht correleert niet met lichte lichamelijke letsels.

Ernstige lichamelijke letsels correleren sterk met ongewenste seksuele aandacht door een collega ($r=20,7$, $p<0,01$), meerdere collega's ($r=27,3$, $p<0,01$) of leidinggevenden ($r=30,5$, $p<0,01$). Er is een zeer sterk verband tussen respondenten die rapporteren lichamelijk geweld te hebben meegemaakt in de afgelopen 12 maanden door een collega ($r=31,8$, $p<0,01$), meerdere collega's ($r=49,6$, $p<0,001$) of leidinggevenden ($r=41,2$, $p<0,001$) en het rapporteren van ernstige lichamelijke letsels.

¹⁸ Lichamelijke letsels kunnen zijn toegebracht door gedetineerden, collega's of leidinggevenden. Op grond van de vragenlijst kan niet wordt gedifferentieerd naar agressor.

¹⁹ Er wordt niet opgesplitst naar geslacht, er wordt gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, dienstduur en functieduur.

2.7 Gevolgen van lichamelijke letsels: verzuim, functioneren en psychologische klachten

Vervolgens werd nagegaan of lichamelijke letsels een invloed hebben op het werkverzuim, het functioneren op het werk, het willen veranderen van baan en het psychologisch functioneren.

Tabel 3 Gevolgen van lichamelijke letsels, opgedeeld naar lichte en ernstige letsels

Gevolgen van lichamelijk geweld	Licht letsel Correlaties	Ernstig letsel correlaties
Wel eens verzuimd	$r=0,13, p<0,05$	$r=0,30, p<0,001$
Meer dan vier weken verzuimd	$r=0,17, p<0,01$	$r=0,28, p<0,001$
Wel eens minder gefunctioneerd	$r=0,14, p<0,05$	$r=0,22, p<0,001$
Langer dan zes weken minder gefunctioneerd	$r=0,14, p<0,05$	$r=0,15, p<0,005$
Serius overwogen van baan te willen veranderen	$r=0,11, p<0,05$	NS
Last van beelden en herinneringen over het geweldsincident	$r=0,14, p<0,05$	$r=0,19, p<0,005$
Bepaalde plaatsen, taken of personen vermijden uit angst	$r=0,16, p<0,01$	$r=0,29, p<0,001$
Er niet willen aan denken of er niet over willen praten	$r=0,17, p<0,01$	$r=0,19, p<0,005$
Schrikreacties bij gebeurtenissen die lijken op het geweldsincident	$r=0,25, p<0,01$	$r=0,39, p<0,001$
Neerslachtigheid als u eraan denkt of eraan herinnerd wordt	$r=0,14, p<0,05$	$r=0,34, p<0,001$

Tabel 3 toont aan dat de gevolgen van lichamelijk geweld toenemen naarmate het lichamelijke letsel ernstiger is. Op zich is dit een logische vaststelling omdat het niets meer zegt dan dat mensen fysieke en psychische gevolgen ondervinden van ernstige letsels, zoals steekwonden en botbreuken. Slachtoffers van ernstige lichamelijke letsels rapporteren meer verzuim gedurende een langere periode en geven aan minder goed te functioneren gedurende een langere periode. Respondenten die een ernstige lichamelijk letsel hebben opgelopen in de afgelopen 12 maanden hebben ook meer last van psychologische problemen dan respondenten die een licht lichamelijk letsel hebben meegemaakt. Opmerkelijk is de vaststelling dat er geen verband wordt gevonden tussen het hebben opgelopen van een ernstig lichamelijk letsel en als gevolg van lichamelijk geweld een serieuze overweging hebben gemaakt om van baan te veranderen. Er zijn uiteraard nog andere motieven om van baan te veranderen die niet in dit onderzoek zijn onderzocht.

2.8 Leiderschapstijlen en de relatie met onderlinge agressie en geweld

In de BASAM worden drie soorten leiderschapstijlen bevraagd: sociaal-emotioneel leiderschap (SEL), corrigerend leiderschap (CL) en stimulerend leiderschap (SL). Corrigerend leiderschap verschilt tussen mannen en vrouwen: vrouwen ervaren significant minder CL dan mannen ($t=-8,72, df=1, p<0,001$). Corrigerend leiderschap wordt anders ervaren door jonge werknemers dan door oudere werknemers. Na gebruik van de post hoc Bonferroni-test in een one way anova, kan worden vastgesteld dat respondenten tussen de 16 en 30 jaar significant meer CL ervaren dan oudere werknemers tussen de 30 en de 45 jaar en werknemer van 46 jaar en ouder ($F=-30,87, p<0,001$). Verder blijkt dat de drie leiderschapstijlen significant differentiëren met de functieduur. Werknemers met een functieduur van minder dan 10 jaar ervaren significant meer SEL ($F=9,94,$

$p < 0,001$), CS ($F=12,70$, $p < 0,001$) en SL ($F=10,18$, $p < 0,001$) dan werknemers met een functieduur van 10 tot 20 jaar en 21 jaar en meer.

We onderzochten of mannen en vrouwen die slachtofferschap van OAG²⁰ rapporteren, leiderschapsstijlen anders ervaren dan mannen en vrouwen die geen slachtofferschap van OAG rapporteren in de afgelopen 12 maanden. De odds²¹ om als man (niet als vrouw) slachtoffer te worden van ongewenste seksuele aandacht door meerdere collega's is:

- 2,2 keer groter wanneer er een gebrek aan sociaal-emotioneel leiderschap is ($\beta = -0,795$, $wald = 5,374$, $p < 0,002$, $\exp(\beta) = 0,452$).

De odds om als man (niet als vrouw) slachtoffer te worden van intimidatie door een leidinggevende is:

- 2,3 keer groter wanneer er een gebrek aan sociaal-emotioneel leiderschap is ($\beta = -0,833$, $wald = 34,380$, $p < 0,001$, $\exp(\beta) = 0,435$);
- 1,5 keer groter bij corrigerend leiderschap ($\beta = 0,428$, $wald = 15,859$, $p < 0,001$, $\exp(\beta) = 1,534$).

De odds om als vrouw (niet als man) slachtoffer te worden van intimidatie door een leidinggevende is:

- 2,3 keer groter wanneer er een gebrek is aan stimulerend leiderschap ($\beta = -0,831$, $wald = 4,790$, $p < 0,002$, $\exp(\beta) = 0,436$).

2.9 Welbevinden van personeel en de relatie met onderlinge agressie en geweld

Differentiëren de items van de BASAM, de monitor agressie en geweld en de organisatiespecifieke variabelen tussen slachtoffers en niet-slachtoffers van OAG in de voorbije 12 maanden en zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen?

²⁰ Onderlinge agressie en geweld werd in het kader van het onderzoek naar leiderschapsstijlen opgedeeld in ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld door collega's en leidinggevenden.

²¹ De kansverhouding tussen de kans om slachtoffer te worden en de kans om juist niet slachtoffer te worden van een fenomeen.

Tabel 4 Verschillen tussen slachtoffers en niet-slachtoffers van OAG in de afgelopen 12 maanden: gemiddelden, t-waarden en p-waarden

Variabelen	Gemiddelden		t-waarden	p-waarden
	Geen OAG	Wel OAG		
	Gem. ^a N=641	Gem. N=4645		
Autonomie	3,78	3,44	10,84	0,001
Informatie eigen werk	3,33	3,08	8,87	0,001
Belangrijkheid taak	3,89	3,78	3,83	0,01
Ervaren zinvolheid werk	3,71	3,46	7,07	0,001
Ervaren verantwoordelijkheid	4,11	3,97	6,60	0,001
Kennis werkresultaten	3,68	3,46	8,23	0,001
Rolconflict	3,69	3,19	17,29	0,001
Rolonduidelijkheid	4,07	3,84	9,21	0,001
Werkbelasting	2,40	2,23	5,75	0,001
Sociaal-emotioneel leiderschap	3,48	2,99	12,34	0,001
Corrigerend leiderschap	2,94	2,92	---	NS
Stimulerend leiderschap	3,14	2,83	8,57	0,001
Ondersteuning door collega's	3,78	3,31	13,26	0,001
Krijgen van informatie	3,05	2,80	8,34	0,001
Geven van informatie	3,10	3,11	---	NS
Juistheid van de beoordeling	3,15	2,79	11,27	0,001
Houd. Tov hoeveelh. Ontv. Beloning	2,49	2,41	2,25	0,05
Instrumentaliteit van de beloning	2,75	2,59	4,70	0,01
Toegankelijkh. Bedrijfsinstanties	3,00	2,80	6,35	0,001
Organisatiestructurele kenmerken	3,41	3,23	5,11	0,001
Arbeidsomstandigheden	3,50	3,15	10,36	0,001
Omgang met justitiabelen (executief personeel)	3,16	3,10	---	NS
Conflict op de afdeling	3,14	3,68	18,67	0,001
Openheid in communicatie	3,51	3,02	13,02	0,001
Veiligheid op werkvloer	3,38	3,03	10,67	0,001
Aandacht voor persoonlijke ontwik	2,88	2,58	8,11	0,001
Aandacht voor verbetering	3,03	2,70	9,49	0,001
Structuur bieden aan justitiabelen	3,72	3,51	6,98	0,001
Evenwichtige verdeling rooster	3,93	3,64	6,29	0,01
Integriteit	4,38	4,22	8,82	0,001
Ongewenste seksuele aandacht van gedetineerden	1,31	1,75	-8,65	0,001
Intimidatie van gedetineerden	2,03	3,07	-16,98	0,001
Lichamelijk geweld van gedetineerden	1,41	1,94	-10,13	0,001
Verzuim en minder functioneren	4,53	5,71	-11,38	0,001
Psychologische gevolgen	5,58 ^b	7,52	-12,73	0,001
Geslacht	1,32	1,24	3,72	0,005
Leeftijd	5,30	5,37	---	NS
Groepsindeling	2,01	2,05	---	NS
Regime	4,64	4,29	3,13	0,005
<i>Matchingvariabelen</i>				
Functieduur	2,25	2,31	---	NS
Functiejaren	1,67	1,71	---	NS

^a Rekenkundige gemiddelden op een vijfpuntenschaal.

^b De variabele psychologische gevolgen heeft een waarde > 5, omdat het een schaal betreft die uit meerdere items bestaat.

De meeste variabelen differentiëren sterk tot zeer significant tussen respondenten die geen en respondenten die wel slachtoffer in de afgelopen 12 maanden geweest zijn van OAG. Respondenten die OAG rapporteren, ervaren de inhoud

van hun werk anders dan de groep die geen OAG rapporteert. Ze hebben het gevoel dat:

- ze minder autonoom hun werk kunnen uitvoeren;
- ze minder goed op grond van hun werk kunnen opmaken of ze goed functioneren;
- ze hun werk als minder belangrijk voor anderen binnen en buiten de organisatie ervaren;
- ze hun werk als minder zinvol ervaren;
- ze zich minder verantwoordelijk voelen voor hun werk;
- het resultaat van het werk de medewerkers minder informatie geeft over de geleverde arbeidsprestaties;
- ze meer tegenstrijdige eisen krijgen van anderen;
- ze het werk als meer belastend ervaren voor de tijd die ze er voor krijgen;
- ze minder sociaal-emotioneel ondersteund worden door hun leidinggevende;
- ze minder informatie van anderen ontvangen;
- ze minder tevreden zijn met de wijze van beoordeling. Ze vinden dat ze minder volledig, eerlijk en frequent beoordeeld worden;
- ze minder tevreden zijn met de hoeveelheid ontvangen beloning en dat het salaris in mindere mate kan worden aangewend als middel om belangrijke opbrengsten te verkrijgen;
- minder gemakkelijk terechtkunnen met hun problemen bij de verschillende bedrijfsinstanties, zoals de bedrijfsarts, de afdeling personeelszaken, het bedrijfsmaatschappelijke werk en de personeelsvertegenwoordiging;
- er meer regels en bevoegdheden in de organisatie zijn vastgelegd;
- ze minder tevreden zijn met de arbeidsomstandigheden, zoals temperatuur, verlichting, geluid en de kwaliteit van de lucht;
- er meer onenigheid op de afdeling is;
- ze zich minder veilig op de werkplek voelen;
- ze minder de mogelijkheid krijgen tot persoonlijke ontwikkeling;
- er minder aandacht is voor goede prestaties en verbetering in het werk;
- dat de mate waarin de verdeling van vrije avonden en weekenden over de rooster minder evenwichtig gebeurt;
- ze minder integriteit ervaren betreffende misdrijven, protocollaire overtredingen en onacceptabel normatief gedrag.

De gerapporteerde OAG slachtoffers signaleren ook meer ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld afkomstig van gedetineerden. Daarnaast blijken ze vaker en langer dan anderen te verzuimen op het werk en functioneren ze minder goed en minder lang op het werk. Ze rapporteren ook meer psychologische problemen. Ze rapporteren meer last te hebben van beelden en herinneringen over het lichamelijke geweld. Ze rapporteren bepaalde plaatsen, taken of personen die hen aan het delict herinneren, vaker te vermijden en meer schrikreacties bij gebeurtenissen te ontwikkelen die gelijken op het geweldsincident. Ze rapporteren ook meer neerslachtigheid als ze aan het delict denken dan de groep die geen slachtofferschap gerapporteerd heeft.

Gerapporteerd OAG differentieert matig tussen mannen en vrouwen ($t=3.72$, $p<.005$). In wat hierna volgt wordt dan ook telkens gedifferentieerd tussen mannen en vrouwen.

3 Voorspelling van onderlinge agressie en geweld én verzuim

3.1 Voorspellen van onderlinge agressie en geweld

Welke factoren leveren nu een voorspellende bijdrage aan OAG. In deze paragraaf wordt aan de hand van een binary logistisch regressiemodel²² onderzocht of er factoren zijn die OAG voorspellen. Een regressiemodel onderzoekt welke variabelen onafhankelijk bijdragen in de voorspelling van OAG. Omdat in de literatuur verschillen worden aangehaald voor mannen en vrouwen, wordt geopteerd voor een afzonderlijk regressiemodel voor mannen en vrouwen.

In het regressiemodel toegepast op de vrouwelijke groep, werd gekozen voor de entermethode (zie tabel 5). Het model voorspelt 89 procent van de 532 respondenten correct als slachtoffer of geen slachtoffer van OAG. Een Nagelkerke R^2 van .41 wil zeggen dat de factoren in het model 41 procent van de variantie verklaren in de dichotome afhankelijke variabele (slachtoffer of geen slachtoffer van OAG). Dit betekent echter dat 59% van de variantie niet verklaard wordt door de factoren in het model en bijgevolg andere factoren hiervoor verantwoordelijk zijn.

Tien factoren voorspellen OAG door collega's en/of leidinggevenden in de onderzochte penitentiaire inrichtingen. De odds (in dit geval de kansverhouding tussen de kans om slachtoffer worden en de kans om juist niet slachtoffer te worden) om als vrouw slachtoffer te worden van OAG is (zie tabel 5):

- 1,8 keer zo groot wanneer men het idee heeft dat er steun en hulp aan gedetineerden wordt geboden;
- 3 keer zo klein wanneer men zich veilig voelt op de werkvloer;
- 1,6 keer zo groot wanneer de verdeling van de rooster niet evenwichtig gebeurt;
- 1,2 keer zo groot wanneer men verzuimt en minder goed functioneert;

²² Logistische regressie analyse is geschikt voor een afhankelijke variabele die dichotoom van aard is. De afhankelijke variabele heeft in dit geval dus maar twee mogelijke waarden, bijvoorbeeld 'succes' of 'mislukking'. Deze waarden kunnen we gelijkstellen aan 1 en 0. In het geval van n onafhankelijke binaire waarnemingen is het aantal successen binomiaal(n, p) verdeeld waarbij p de succeskans is. In het geval van logistische regressie is er informatie aanwezig over verklarende variabelen x die van invloed kunnen zijn op de succeskans. De vraag is hoe de kans op succes, p , afhangt van x . Logistische regressie werkt met kansverhoudingen in plaats van fracties. De kansverhouding, ook wel odds genoemd, is de verhouding tussen de fracties van de twee mogelijke uitkomsten. Als p de fractie bij de ene uitkomst is (bijv. succes), dan is $1 - p$ de fractie bij de andere uitkomst (bijv. mislukking). De ODDS wordt dan gegeven door: $ODDS = p / (1 - p)$. Bij logistische regressie willen we de succeskans p uitdrukken in termen van de verklarende variabelen. De logaritme van de kansverhouding ($p / (1 - p)$) wordt gemodelleerd als een lineaire functie van verklarende variabelen. Deze transformatie van de kansverhouding wordt de log odds of de logit genoemd: $Logit(p) = \log(p / (1 - p))$. Logistische regressie kan omgaan met zowel categorische als kwantitatieve verklarende variabelen. Om categorische variabelen zoals geslacht in een regressie model te gebruiken, worden indicator variabelen gebruikt. Een voorbeeld van een indicatorvariabele is: $x=1$ als de klant een man is en $X=0$ als de klant een vrouw is. In een logistische regressie analyse kunnen ook onafhankelijke categorische variabelen opgenomen worden met meer dan twee categorieën. In dit geval moeten er net zoveel dummy-variabelen aangemaakt worden als er categorieën zijn, die alle op één na in het model opgenomen worden. Dummy variabelen nemen alleen de waarden 0 of 1 aan. Iedere dummy variabele is slechts voor één categorie gelijk aan 1. Voor de overige categorieën is deze variabele gelijk aan 0. Een categorie wordt gecodeerd met alle dummy-variabelen gelijk aan 0.

- 2,9 keer zo klein wanneer men uit het eigen werk kan afleiden of men goed functioneert;
- 2 keer zo groot wanneer men de medewerkers weinig informeert over de geleverde arbeidsprestaties;
- 4,5 keer zo klein wanneer informatie gekregen wordt van anderen;
- 2,9 keer zo groot wanneer minder aandacht gegeven wordt aan persoonlijke ontwikkeling;
- 1,3 keer zo groot wanneer men last heeft van negatieve psychologische factoren, zoals onaangename beelden en herinneringen hebben, bepaalde plaatsen, taken en personen vermijden uit angst, schrikreacties hebben bij gebeurtenissen die lijken op het geweldsincident en neerslachtigheid bij de gedachte aan de gebeurtenis;
- 1,4 keer zo groot wanneer men geïntimideerd wordt door gedetineerden.

Tabel 5 Effecten op OAG bij vrouwen

Variabelen	β	Wald	Df	Sig.	Exp(β)
Omgang met justitiabelen	0,588	4,05	1	0,04	1,800
Veiligheid op werkvloer	1,105	11,05	1	0,001	3,019
Evenwichtige verdeling rooster	-0,458	3,98	1	0,05	0,633
Verzuim en minder functioneren	0,168	4,32	1	0,05	1,183
Informatie over het eigen werk	1,079	7,18	1	0,007	2,94
Kennis van de werkresultaten	-0,714	4,85	1	0,02	0,489
Krijgen van informatie	1,515	11,60	1	0,001	4,550
Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	-1,083	10,74	1	0,001	0,339
Negatieve psychologische gevolgen	0,291	11,74	1	0,001	1,33
Intimidatie door gedetineerden	0,357	6,060	1	0,01	1,42

In het regressiemodel met alleen de mannelijke populatie is ook gekozen voor de entermethode. Het regressiemodel voorspelt 88 procent van de 1.774 respondenten correct als slachtoffer of geen slachtoffer van OAG. Een Nagelkerke R^2 van .36 betekent dat 36 procent van de variantie in de dichotome afhankelijke variabele (slachtoffer of geen slachtoffer van OAG) verklaard wordt door de acht factoren in het model (zei tabel 6).

Acht factoren voorspellen OAG door collega's en/of leidinggevenden in de onderzochte penitentiaire inrichtingen. De kans om als man slachtoffer te worden van OAG is:

- 1,3 keer zo groot wanneer men niet het gevoel heeft zelfstandig het werk te kunnen uitvoeren;
- 1,6 keer zo groot wanneer anderen tegenstrijdige eisen stellen;
- 1,8 keer zo groot wanneer men niet het gevoel heeft ondersteund te zijn door collega's;
- 1,6 keer zo groot wanneer men tevreden is over de hoeveelheid ontvangen beloning;
- 1,7 keer zo groot wanneer een individu het gevoel heeft dat er veel onenigheid is op de afdeling;
- 1,6 keer zo groot wanneer men geen integriteit ervaart met betrekking tot misdrijven, protocollaire overtredingen en onacceptabel normatief gedrag;
- 1,2 keer zo groot wanneer men last heeft van negatieve psychologische factoren, zoals onaangename beelden en herinneringen hebben, bepaalde

plaatsen, taken en personen vermijden uit angst, schrikreacties hebben bij gebeurtenissen die lijken op het geweldsincident en neerslachtigheid bij de gedachte aan de gebeurtenis;

- 1,5 keer zo groot wanneer men geïntimideerd wordt door gedetineerden.

Tabel 6 Effecten op OAG bij mannen

Variabelen	β	Wald	Df	Sig.	Exp(β)
Autonomie	-0,295	3,99	1	0,04	0,744
Rolconflict	-0,442	7,48	1	0,006	0,643
Ondersteuning door collega's	-0,611	15,84	1	0,000	0,543
Houding tov de ontvangen beloning	0,439	9,31	1	0,002	1,551
Conflict	0,517	9,44	1	0,002	0,596
Integriteit	-0,471	6,09	1	0,01	0,624
Negatieve psychologische gevolgen	0,163	25,52	1	0,000	1,178
Intimidatie door gedetineerden	0,420	50,80	1	0,000	1,522

3.2 Voorspellen van sporadisch verzuim

Voor mannen en vrouwen werd nagegaan welke factoren bijdragen aan de voorspelling van 'wel eens verzuim' (sporadische verzuim) en 'verzuim van langer dan vier weken'. De factoren die op bivariaat niveau differentieerden tussen respondenten die wel en niet verzuimden, werden in de binary logische regressie-analyse betrokken.

Het regressiemodel voor de vrouwelijke populatie classificeert 96 procent van de 1.482 respondenten correct als deel uitmakend van de categorieën 'sporadisch verzuim of geen verzuim'. Het model verklaart met vier onafhankelijke variabelen, 22% van de variantie in de afhankelijke variabele. Mannen werden in 92% van de gevallen correct ingedeeld in de groepen 'sporadisch verzuim of geen verzuim'. Het model verklaart 27% van de variantie (met tien variabelen).

De odds om als man in de afgelopen 12 maanden sporadisch te verzuimen is:

- 1,2 keer groter wanneer men van een licht letsel en 1.8 keer groter wanneer men van een ernstig letsel slachtoffer geworden is in de afgelopen 12 maanden;
- 1,2 keer groter wanneer men geen plezier meer in het werk vindt;
- 1,8 keer groter wanneer men al langer dan zes keer minder goed functioneert en 1.2 keer groter wanneer men plannen heeft om van baan te veranderen;
- 1,2 keer groter wanneer men last heeft van negatieve psychologische factoren, zoals o.a. onaangename beelden en herinneringen, angst voor bepaalde plaatsen, taken en personen en neerslachtigheid bij de gedachte aan de gebeurtenis;
- 1,3 keer groter wanneer er onvoldoende sociaal emotioneel leiderschap is;
- 1,3 keer groter wanneer er weinig ondersteuning is door collega's;
- 1,3 keer groter wanneer de arbeidsomstandigheden niet goed zijn en
- 1,4 keer groter wanneer er conflicten op de werkvloer zijn.

Vier factoren dragen significant bij aan de voorspelling van 'sporadisch verzuim/geen verzuim'. De odds om als vrouw sporadisch niet op het werk te zijn is:

- 27,5 keer groter wanneer men in de afgelopen 12 maanden slachtoffer is geworden van lichamelijk geweld door een collega;
- 2,2 keer groter bij lichamelijk geweld toegebracht door leidinggevende;
- 11,3 keer groter bij een ernstig lichamelijk letsel en
- 1,4 keer groter wanneer men geen plezier meer in het werk heeft.

Tabel 7 Effecten op 'sporadisch verzuim'

Variabelen	β	Wald	Df	Sig.	Exp(β)
<i>Vrouwen</i>					
Lichamelijk geweld door een collega	3,313	8,414	1	0,004	27,477
Lichamelijk geweld door leiding	0,799	5,892	1	0,01	2,223
Ernstig lichamelijk letsel	2,423	7,233	1	0,007	11,283
Geen plezier in het werk	0,366	5,516	1	0,01	1,442
<i>Mannen</i>					
Licht lichamelijk letsel	0,202	7,865	1	0,005	1,223
Ernstig lichamelijk letsel	0,584	8,233	1	0,004	1,793
Geen plezier in het werk	0,180	5,684	1	0,01	1,197
Langer dan zes weken minder goed functioneren	0,607	30,194	1	0,001	1,834
Plannen hebben om van baan te willen veranderen	0,221	9,357	1	0,002	1,247
Negatieve psychologische gevolgen	0,186	4,325	1	0,05	1,245
Sociaal emotioneel leiderschap	-0,290	4,216	1	0,04	0,748
Ondersteuning door collega's	-0,252	4,642	1	0,03	0,777
Arbeidsomstandigheden	-0,262	6,750	1	0,009	0,770
Conflict	0,355	5,895	1	0,01	1,427

3.3 Voorspellen van ernstig verzuim

Vervolgens werd voor mannen en vrouwen bekeken welke factoren bijdragen aan de voorspelling van 'ernstig verzuim' (verzuim langer dan vier weken). Ongeveer 97 procent van de 1.484 vrouwen werd op basis van de onafhankelijke variabelen in het regressiemodel correct toegewezen als behorende tot de categorieën 'ernstig verzuim of geen verzuim'. De verklaarde variantie in de afhankelijke variabele is 30%. Mannen werden in 94% van de gevallen correct geclassificeerd als behorende tot de categorieën 'ernstig verzuim of geen verzuim'. Het model verklaart 38% van de variantie.

De kans om als vrouw in de afgelopen 12 maanden langer dan vier weken niet op het werk te verschijnen is:

- 1,8 keer groter wanneer men slachtoffer is van een licht lichamelijk letsel en 12 keer groter bij een ernstig lichamelijk letsel;
- 2,2 keer groter wanneer men langer dan zes weken minder goed functioneert op het werk;
- 2,4 keer groter wanneer er geen stimulerend leiderschap is.

De kans om als man langer dan vier weken niet op het werk te verschijnen is:

- 1,8 keer groter wanneer er ongewenste seksuele aandacht van een leidinggevende is;
- 1,7 keer groter wanneer men slachtoffer is van intimidatie door meerdere collega's;

- 2,5 keer groter bij een ernstig lichamelijk letsel;
- 1,5 keer groter wanneer men geen plezier meer in het werk heeft;
- 2,1 keer groter bij minder goed functioneren op het werk gedurende een periode langer dan zes weken;
- 1,4 keer groter wanneer er geen ondersteuning is door collega's en
- 1,5 keer groter wanneer er conflicten op de afdeling zijn.

Tabel 8 Effecten op 'verzuim, langer dan vier weken

Variabelen	β	Wald	Df	Sig.	Exp(β)
<i>Vrouwen</i>					
Licht lichamelijk letsel	0,611	5,931	1	0,01	1,843
Ernstig lichamelijk letsel	2,489	4,498	1	0,03	12,047
Langer dan zes weken minder goed functioneren	0,807	7,415	1	0,006	2,242
Stimulerend leiderschap	-8,64	3,59	1	0,05	0,421
<i>Mannen</i>					
Ongewenste seksuele aandacht door leidinggevende	0,587	4,395	1	0,03	1,799
Intimidatie door meerdere collega's	0,522	7,484	1	0,006	1,685
Ernstig lichamelijk letsel	0,941	15,045	1	0,001	2,563
Geen plezier in het werk	0,393	13,802	1	0,001	1,481
Langer dan zes weken minder goed functioneren	0,761	37,396	1	0,001	2,141
Ondersteuning door collega's	-0,343	3,923	1	0,04	0,710
Conflict	0,413	3,988	1	0,04	1,511

3.4 Verschillen tussen gevangenisregimes

Onderlinge agressie en geweld differentiëren niet tussen piw-ers (N=1.564, 27%), niet executieven (N=2.278, 39%), overige executieven (N=1.398, 24%) en executief onbekend (piw, arbeid en bewaking) (N=519, 10%).

Er zijn wel verschillen tussen Huizen van Bewaring (N=739, 13%), Gevangenis- sen (N=324, 6%), Half/Open Inrichtingen (N=152, 3%), Vreemdelingenbegelei- ding (N=201, 4%), arbeidsmedewerkers (N=451, 8%), bewaking (N=947, 16%) en niet executieven (N=2.278, 39%) met betrekking tot OAG. Van 658 respondenten (11%) was het regime onbekend.

In deze eerste analyse wordt aan de hand van multivariate analyses gekeken naar factoren die de kans op OAG vergroten in Huizen van Bewaring en bewaking. Gevangenis- sen, Half/Open Inrichtingen, Vreemdelingenbegeleiding en Arbeidsmedewerkers worden in deze deelrapportage niet meegenomen. Het aantal respondenten in deze vier regimes is te klein om alle variabelen van de BASAM, de monitor agressie en geweld en de organisatiespecifieke variabelen i n te voeren in het regressiemodel. Ook de groep niet executieven blijft buiten beschouwing, omdat in vorige paragrafen hierop uitgebreid werd ingegaan. Er wordt niet opgedeeld naar geslacht, omdat het aantal vrouwen te klein is.

Wat achtergrondkenmerken betreft is de gemiddelde leeftijd van de respon- denten in Huizen van Bewaring 41 jaar en zeven maanden, de gemiddelde dienstduur bedraagt 12 jaar en twee maanden en de gemiddelde functieduur negen jaar en vier maanden. De gemiddelde leeftijd van de respondenten in de Bewaking is 33 jaar en vier maanden, de gemiddelde dienstduur bedraagt vijf

jaar en zeven maanden en de gemiddelde functieduur vier jaar en twee maanden. Vergeleken met de gemiddelde leeftijd, dienstduur en functieduur van totale populatie in de steekproef (40 jaar en negen maanden; 10 jaar en vier maanden en zes jaar en zeven maanden), is de groep bewaking beduidend jonger, hebben deze respondenten minder dienst- en functieduur. De verschillen met de groep die werkt in Huizen van Bewaking zijn kleiner. Dit betekent dat in de verdere analyse, leeftijd, dienst- en functieduur constant worden gehouden.

Ongeveer 91 procent van de 648 respondenten in Huizen van Bewaking werd correct toegewezen in de categorieën als slachtoffer of geen slachtoffer van OAG. De verklaarde variantie in de afhankelijke variabele is 39%. Ongeveer 88% van de 806 respondenten in de Bewaking werd correct geclassificeerd als slachtoffer of geen slachtoffer van OAG. Het model verklaart 35% van de variantie.

Tabel 9 Effecten op OAG in Huizen van Bewaking en Bewaking

Variabelen	β	Wald	Df	Sig.	Exp(β)
<i>Huizen van bewaking</i>					
Intimidatie door gedetineerden	0,482	12,259	1	0,001	1,619
Autonomie	-0,771	4,385	1	0,03	0,463
Rolconflict	-0,930	5,441	1	0,02	0,395
Negatieve psychologische gevolgen	0,129	5,601	1	0,01	1,138
<i>Bewaking</i>					
Intimidatie door gedetineerden	0,375	11,022	1	0,001	1,455
Krijgen van informatie	0,782	4,643	1	0,03	2,185
Conflict	0,850	7,242	1	0,007	0,427
Structuur	-0,608	5,420	1	0,02	0,544
Integriteit	-0,753	4,378	1	0,03	0,471
Negatieve psychologische gevolgen	0,232	7,393	1	0,007	1,261

De kans om als werknemer in Huizen van Bewaking in de afgelopen 12 maanden slachtoffer te worden van OAG is:

- 1,6 keer groter wanneer men slachtoffer wordt van intimidatie door gedetineerden;
- 2,2 keer groter wanneer men niet het gevoel heeft het werk zelfstandig te kunnen uitvoeren;
- 2,5 keer groter wanneer anderen tegenstrijdige eisen stellen;
- 1,1 keer groter wanneer men te maken heeft met negatieve psychologische gevolgen van een eerder incident.

De kans om als werknemer in de Bewaking in de afgelopen 12 maanden slachtoffer te worden van OAG is:

- 1,5 keer groter wanneer men slachtoffer wordt van intimidatie door gedetineerden;
- 2,2 keer groter wanneer er een gebrek aan informatie is;
- 2,3 keer groter wanneer personeelsleden het gevoel hebben dat er conflicten en onenigheid op de afdeling is;
- 1,8 keer groter wanneer de werknemers het gevoel hebben dat er weinig structuur aan gedetineerden wordt gegeven;
- 2,1 keer groter wanneer werknemers een gebrek aan integriteit beleven en

- 1,2 keer groter wanneer men te maken heeft met negatieve psychologische gevolgen van een eerder incident.

3.5 Conclusie

Voorliggende deelrapportage heeft betrekking op onderlinge agressie en geweld (OAG) door collega's en leidinggevenden in 49 locaties in Penitentiaire Inrichtingen in Nederland en maakt onderdeel uit van een bredere studie. We kunnen concluderen dat onderlinge agressie en geweld moeilijk te conceptualiseren zijn. Griffin en Lopez (2005) stellen vast dat verschillende concepten en constructen worden gebruikt om OAG te beschrijven. OAG behelst zowel verbale als fysieke uitingsvormen (hands-off versus hands-on), kan seksueel en niet seksueel van aard zijn en is gradueel is frequentie en ernst. Daarnaast kan een individu slachtoffer worden van verschillende vormen van OAG. Zelden worden in onderzoek subjectieve ervaringen en interpretaties van slachtoffers als uitgangspunt van OAG genomen. In dit rapport staan persoonlijke ervaringen van werknemers met ongewenste seksuele aandacht, intimidatie of lichamelijk geweld in de afgelopen 12 maanden, centraal. In deze deelstudie wordt geen toets gedaan op de externe validiteit van de self-report resultaten, dit gebeurt wel in het vervolgonderzoek waarin bijkomende vragen en/of interviews worden afgenomen.

Via clusteranalyse vonden we dat 455 mannen en 186 vrouwen in de afgelopen 12 maanden slachtoffer waren geweest van OAG. Ongeveer zes procent is slachtoffer geweest van ongewenste seksuele aandacht door een collega, minder dan vijf procent is slachtoffer geweest van lichamelijk geweld door collega's of een leidinggevende en ongeveer 15% werd in de afgelopen 12 maanden wel eens geïntimideerd. Er zijn verschillen tussen mannen en vrouwen. Mannen hebben het vaakste te maken met intimidatie door een collega of leidinggevenden (meer dan 30%) en worden vaker dan vrouwen slachtoffer van lichamelijk geweld (ongeveer 8%), terwijl vrouwen vaker te maken hebben met ongewenste seksuele aandacht van een collega (ongeveer 15%). Deze bevinding komt overeen met het onderzoek van Rutter en Hine (2005) die ook vinden dat mannen vaker te maken hebben met intimidatie en lichamelijk geweld door collega's en vrouwen vaker slachtoffer worden van seksuele intimidatie door collega's en leidinggevenden.

<i>Differentieert het welbevinden van personeelsleden tussen slachtoffers en geen slachtoffers van OAG?</i>

De vraag kan positief worden beantwoord. De 455 mannelijke en 186 vrouwelijk respondenten die in de afgelopen 12 maanden slachtoffer waren van OAG, rapporteren duidelijke verschillen op de meeste variabelen van de BASAM, de justitiespecifieke variabelen en de variabelen in de monitor agressie en geweld. Ze ervaren minder autonomie in het werk, voelen zich minder verantwoordelijk voor het werk, hebben het gevoel dat ze weinig geapprecieerd worden door leidinggevenden en collega's voor wat ze doen, ervaren minder sociaal-emotionele steun van leidinggevenden, hebben het gevoel dat ze met hun problemen minder gemakkelijk ergens terechtkunnen en hebben het gevoel dat ze minder

informatie krijgen. Ze zijn ook minder tevreden over de beloning, de arbeidsomstandigheden en met de sfeer op de afdeling (ze ervaren meer conflicten). Slachtoffers van OAG blijken ook vaker en langer afwezig te zijn van het werk en functioneren minder goed op het werk. Ze rapporteren ook meer psychologische problemen. Ze zouden meer last hebben van beelden en herinneringen over het lichamelijke geweld. Ze zouden bepaalde plaatsen, taken of personen die hen aan het delict herinnert vaker vermijden en meer schrikreacties bij gebeurtenissen ontwikkelen die gelijken op het geweldsincident. Slachtoffers rapporteren ook meer neerslachtigheid als ze aan het delict denken dan de groep die geen slachtofferschap gerapporteerd heeft.

Welke factoren vergroten de kans op OAG door collega's en/of leidinggevenden en zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen?

In eerste instantie werden multivariate analyses uitgevoerd op de vrouwelijke populatie. We vinden dat de factoren in het model, 41 procent van de variantie verklaart in de afhankelijke variabele (slachtoffer of geen slachtoffer van OAG). Tien factoren leverden een bijdrage aan de voorspelling van OAG door collega's en/of leidinggevenden. Deze factoren kunnen worden ingedeeld in twee categorieën: (1) factoren die betrekking hebben op het eigenlijke werk en (2) factoren die betrekking hebben op de persoon(lijkheid) van de werknemer. Wat het werk betreft is de kans op OAG significant groter wanneer werknemers ontevreden zijn over de uurrooster en het weekendwerk, wanneer werknemers onvoldoende kunnen afleiden uit hun werk of ze goed functioneren, wanneer werknemers weinig geïnformeerd worden over de geleverde prestaties, wanneer werknemers onvoldoende informatie krijgen en wanneer men niet het idee heeft dat men hulp en steun biedt aan gedetineerden. Wat factoren betreft die betrekking hebben op de persoon, is de kans op OAG door collega's en leidinggevenden groter wanneer men zich onveilig voelt, wanneer men het gevoel heeft dat er weinig ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling, wanneer er psychologische problemen zijn, zoals het vermijden van plaatsen en personen, het ontwikkelen van schrikreactie, neerslachtigheid en last hebben van beelden en herinneringen.

Vervolgens werden analyses uitgevoerd op de mannelijke populatie. Op basis van acht factoren in het regressiemodel werd 36 procent van de variantie in de afhankelijke variabele (slachtoffer of geen slachtoffer van OAG) verklaard. Deze factoren kunnen worden ingedeeld in werkgerelateerde factoren en persoonsgerelateerde factoren. Mannelijke werknemers lopen meer risico op OAG wanneer ze het gevoel hebben onvoldoende zelfstandig te kunnen werken en wanneer leidinggevenden tegenstrijdige eisen stellen. Wat persoonsgerelateerde factoren betreft is de kans groter op OAG wanneer er onenigheid op de afdeling is, wanneer er psychologische problemen zijn die te maken hebben met eerdere incidenten met OAG en wanneer men geïntimideerd wordt door gedetineerden. Het is opmerkelijk dat tevredenheid over de beloning OAG en een verhoogde integriteit de kans op OAG kan vergroten. De beschikbare data laten niet toe dit te verklaren. Verschillende hypothesen zijn mogelijk²³.

²³ Hierop wordt niet verder ingegaan.

Leiderschapsstijlen en de relatie met onderlinge agressie en geweld

Vrouwen ervaren minder corrigerend leiderschap dan mannen en jongere werknemers ervaren meer corrigerend leiderschap dan oudere werknemers. Werknemers met een functieduur van minder dan 10 jaar ervaren meer sociaal emotioneel leiderschap dan werknemers met een functieduur van 10 tot 20 jaar en 21 jaar en meer. Is er een verband tussen leiderschapsstijlen en onderlinge agressie en geweld?

Mannen lopen meer kans op ongewenste seksuele aandacht door meerdere collega's, wanneer er een gebrek aan sociaal-emotioneel leiderschap is. Mannen lopen meer kans op intimidatie door een leidinggevende wanneer er een gebrek aan sociaal-emotioneel leiderschap is en een teveel aan corrigerend leiderschap is. Vrouwen lopen meer kans op intimidatie door een leidinggevende wanneer er geen gebrek aan stimulerend leiderschap is.

Welke factoren leveren een voorspellende bijdrage aan arbeidsverzuim in relatie tot OAG (korte periode en langer dan vier weken)?

In het onderzoek naar arbeidsverzuim als gevolg van OAG wordt een onderscheid gemaakt tussen sporadisch verzuim en ernstig verzuim.

Voor de vrouwelijke populatie vergroten vier factoren (verklaarde variantie is 22%) de kans op sporadisch verzuim en drie de factoren (verklaarde variantie is 30%) de kans op ernstig verzuim. De kans om sporadisch niet op het werk te verschijnen neemt sterk toe wanneer men slachtoffer wordt van lichamelijk geweld door een collega, in mindere mate door lichamelijk geweld van leidinggevende en door slachtoffer te worden van een lichamelijk letsel. Een beperkte bijdrage levert de variabele geen plezier meer hebben in het werk. De kans om als vrouw langer dan vier weken afwezig te zijn van het werk, stijgt wanneer men als werknemer slachtoffer is van een ernstig lichamelijk letsel en in mindere mate van een licht lichamelijk letsel. Wanneer men als vrouw langer dan zes weken minder goed op het werk functioneert en weinig of geen stimulerend leiderschap ervaart, wordt de kans op ernstig verzuim groter.

Welke factoren vergroten bij mannen (OAG en niet OAG slachtoffers) de kans op sporadisch en ernstig arbeidsverzuim? Tien factoren (een verklaarde variantie van 22%) vergroten in meer in of mindere mate de kans op sporadisch arbeidsverzuim, zoals een licht of ernstig lichamelijk letsel, maar in veel mindere mate dan bij vrouwen. Verder spelen een rol: geen plezier in het werk, langer dan zes weken minder goed functioneren, concrete plannen hebben om van baan te veranderen, last hebben van psychologische problemen, zoals onaangename beelden, neerslachtigheid, et cetera. Ook onvoldoende sociaal emotioneel leiderschap, weinig ondersteuning door collega's, slechte arbeidsomstandigheden en conflicten op de werkvloer verhogen in geringe, doch significante mate, de kans op sporadisch verzuim. Ernstig verzuim wordt verklaard door zeven factoren in het model, de verklaarde variantie is 38%. Slachtoffer worden van een ernstig lichamelijk letsel is als man het grootste risico van ernstig verzuim, gevolgd door minder goed functioneren op het werk gedurende meer dan zes weken. Verder spelen nog een rol, ongewenste seksuele aandacht door een

leidinggevende, intimidatie door meerdere collega's, weinig ondersteuning door meerdere collega's en conflicten op de afdeling.

<i>Verschillen tussen Huizen van Bewaring en Bewaking in relatie tot onderlinge agressie en geweld?</i>

Onderlinge agressie en geweld differentiëren niet tussen piw-ers, niet executieven, overige executieven en executief onbekend. Er zijn wel verschillen tussen Huizen van Bewaring en Bewaking. Respondenten die in de Bewaking werken zijn gemiddeld acht jaar jonger dan respondenten werkzaam in Huizen van Bewaring en gemiddeld zeven jaar jonger dan de totale populatie in het onderzoek. Bewakers hebben ook minder dienst- en functieduur (dienstduur=vijf jaar; functieduur=vier jaar) dan respondenten die werken in Huizen van Bewaring (dienstduur=12 jaar, functieduur=negen jaar).

De kans om slachtoffer te worden OAG is anders in Huizen van Bewaring en de Bewaking. Factoren die de kans op slachtofferschap vergroten in Huizen van Bewaring zijn: intimidatie door gedetineerden, tegenstrijdige eisen die worden gesteld en onvoldoende zelfstandig kunnen werken, verder spelen psychologische problemen ten gevolge van een eerder incident een rol. Deze vier factoren verklaren 39% van de totale variantie. De kans om slachtoffer te worden van OAG in de Bewaking, wordt vergroot wanneer men geïntimideerd wordt door gedetineerden, te maken heeft met psychologische problemen als gevolg van een eerder incident, wanneer er een gebrek aan informatie is, er conflicten op de werkvloer zijn, een gebrek aan integriteit is en men het gevoel heeft weinig structuur te kunnen bieden aan gedetineerden. De zes factoren verklaren samen 35% van de variantie.

4 Discussie en vervolgonderzoek

4.1 Respons en non-respons

De respons in deze studie bedraagt gevangenisbreed 53%. Niettegenstaande de respons matig mag worden genoemd en het lijnmanagement inspanningen heeft gedaan om de responsrate te verhogen, kunnen vragen worden gesteld bij de betrouwbaarheid van self-report studies. In dit onderzoek heeft bijna de helft van de respondenten de vragenlijsten niet geretourneerd. Een voor de hand liggende vraag is: wie zijn de respondenten die wel of niet gerepondeerd hebben? Wat zijn redenen van (non-)respons? Wijkt de responsgroep af van de non responsgroep, en zo ja, op welke kenmerken? Voor de hand liggende vragen waarop geen antwoord kan worden gegeven.

Om lage respons in self-report studies te ondervangen en de representativiteit te verhogen, wordt vaak gebruik gemaakt van weegcriteria op basis van de responsverhouding in relatie tot de theoretische steekproef. De vraag die moet worden beantwoord is in hoeverre en onder welke condities het gebruik van een weegfactor een alternatief kan bieden voor de non-respons. Een probleem is dat vaak weinig informatie beschikbaar is óf en hoezeer de responsgroep en de non responsgroep verschillen op bepaalde factoren (selectieve non respons). De kans is reëel dat de responsgroep atypisch is en dat specifieke kenmerken in deze groep meer of minder aanwezig zijn dan in de non responsgroep. Beter zou zijn om inspanningen te doen om de respons op te voeren door bijvoorbeeld moeilijke respondentengroepen te stimuleren om mee te werken aan een onderzoek (Voogt, 2004; Stoop, 2005). Maar dit heeft ook een schaduwzijde. Het mag niet worden uitgesloten dat sommige respondenten een onderzoek zullen aangrijpen om hun mening 'uitvergroot' kenbaar te maken. Evengoed zullen anderen weerstand hebben om mee te werken aan een onderzoek. Zeker moeilijke respondenten die na inspanningen van de onderzoeker worden overtuigd om aan het onderzoek te participeren, kunnen atypische antwoordgedragingen geven. Het fenomeen van de over- of onderrapportage speelt ook een rol. Toegepast op slachtoffers van delicten, is het denkbaar dat slechts een beperkt aantal slachtoffers hun slachtofferschap zal registreren, eveneens is denkbaar dat niet-slachtoffers – om welke reden dan ook – slachtofferschap zullen veinzen. Het is best mogelijk dat slachtoffers die bijvoorbeeld door hun leidinggevenden worden geïntimideerd, zullen aarzelen – bijvoorbeeld uit angst voor mogelijke represailles – om betrouwbare informatie te geven over welbevinden op het werk. Hierdoor is er een onbekend verschil tussen het geregistreerde slachtofferschap en werkelijke slachtofferschap (Van Kerckvoorde, 1985, p. 245). In het vervolgonderzoek worden 100 slachtoffers en 100 niet slachtoffers van OAG geïnterviewd. Mogelijk kan langs deze weg enig inzicht worden verworven in redenen van non respons.

4.2 Framing en groepscultuur

Een tweede factor die vragen opwerpt bij de betrouwbaarheid van de resultaten kan te maken hebben met framingmechanismen. Framing is een interessant

concept om menselijke interacties, menselijk gedrag en de relatie tussen cognitie en gedrag te bestuderen. De theorie van framing werd al in diverse studies toegepast (organisatiebesluitvorming, mediastudies, politieke communicatie, economie, psychologie en gezondheid) (Hallehan, 1999). Framing kan worden omschreven als de constructie van een sociale realiteit (Berger & Luckmann, 1966). Constructivisten stellen dat cognitieve representaties van bijvoorbeeld persoonlijke problemen verschillen, al naargelang de condities waarop deze gebaseerd zijn en de sociale context waarin men zich bevindt. De persoonlijke perceptie van een individu over zijn of haar probleem is niet altijd objectiveerbaar, maar “*based on the pictures inside our heads.*” (Lippmann, 1922, p. 3 in Hallahan, 1999).

Volgens Hallahan (1999) kan framing betrekking hebben op situaties, attributies, keuzes, acties, discussiepunten, verantwoordelijkheden en nieuwsberichten. Zo zal een individu meer risico's nemen om negatieve beslissingen niet te hoeven nemen, zullen negatieve factoren eerder worden geëxternaliseerd en positieve factoren vlugger aan zichzelf worden toegeschreven. Framing speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van attributies, welbehagen en vertrouwen (Nooteboom, 2005). Toegepast op het gevangeniswezen kan worden gesteld dat het vertrouwen in een instantie en de perceptie ervan, mede afhankelijk is van de framing van gebeurtenissen. Afhankelijk van percepties die werknemers hebben over zichzelf, collega's, leidinggevenden en de organisatie, zullen persoonlijke ervaringen van (seksuele) intimidatie, agressie en geweld verschillend worden ervaren. Wanneer men bijvoorbeeld positief staat tegenover collega's en leidinggevenden, dan kan een negatieve gebeurtenis – via cognitieve vertekeningen – worden opgehangen aan positieve representaties en defaults die doorheen de tijd van deze collega's en leidinggevenden werden opgeslagen in het geheugen. Hierdoor treedt een minimalisering of vertekening op van een negatieve gebeurtenis. Omgekeerd kunnen (kleine) incidenten bijvoorbeeld door een gebrek aan vertrouwen en risicopercepties worden teruggevoerd op menselijk falen. Hierdoor kunnen problemen worden ‘uitvergroot’ op grond waarvan kan worden geconcludeerd dat bijvoorbeeld een verkeerd beleid wordt gevoerd of dat controles niet goed worden doorgevoerd. Wanneer incidenten worden toegeschreven aan een falend beleid, dan kan dit vergaande gevolgen hebben voor het vertrouwen in de verantwoordelijk gehouden instanties (Assen, 1999).

4.3 Effecten van onderlinge agressie en geweld óf indicatoren van traumatisering?

Een belangrijke vraag die op grond van het voorgaande onderzoek niet kan worden beantwoord is of de differentiërende variabelen tussen OAG en niet-OAG, voorspellers of eerder effecten zijn van OAG. Met andere woorden, indicatoren van traumatisering of revictimisering zijn. Antwoorden op deze vraag kunnen handreikingen zijn voor werkgevers met betrekking tot de aard van de te nemen interventies om OAG enerzijds en (ernstig) verzuim anderzijds te verminderen. Onderzoek toont aan dat herhaald slachtofferschap in de volwassenheid kan samenhangen met traumatische ervaringen in de kindertijd of jeugd, gebrekkige copingmechanismen als respons op traumatische jeugdervaringen en posttraumatische stress (Filipas & Ullman, 2006). Pearlman en Coutois (2005) sluiten aan

bij deze gedachten en betrekken de hechtings- en traumatheorie in het onderzoek naar herhaald slachtofferschap. Onderzoek naar risicofactoren van OAG vanuit de herhaald slachtofferschaphypothese bekeken, waarbij verondersteld wordt dat traumatische ervaringen en life events in de jeugd voorspellers zijn van traumatische ervaringen in de volwassenheid, en meer bepaald job gerelateerde traumatische ervaringen, is zeer schaars. In het vervolgonderzoek worden bijkomende vragen gesteld aan het gevangenispersoneel. In de volgende paragraaf wordt ingegaan op de constructie van een seksspecifiek hypothetisch model op basis van de variabelen in dit onderzoek (zie tabel 9).

4.4 Vervolgonderzoek: toetsing van een hypothetisch model via structurele equatie modellen

In de tabellen 5, 6, 7 en 8 worden effecten op OAG en effecten op sporadisch en ernstig verzuim geïllustreerd voor mannen en vrouwen apart. De odds om slachtoffer te worden van OAG, sporadisch of ernstig verzuim, worden voor alle onafhankelijke variabelen gegeven in tabel 10.

Tabel 10 Overzicht van de odds voor de drie afhankelijke variabelen, opgedeeld naar geslacht

Onafhankelijke variabelen	OAG		Sporadisch verzuim		Ernstig verzuim	
	Odds ♀	Odds ♂	Odds ♀	Odds ♂	Odds ♀	Odds ♂
Omgang met justitiabelen	+1,8					
Veiligheid op werkvloer	+3,0					
Evenwichtige verdeling rooster	-1,6					
Verzuim en minder functioneren	+1,2					
Informatie over het eigen werk	+2,9					
Kennis van de werkresultaten	-2,0					
Krijgen van informatie	+4,5					
Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	-2,9					
Negatieve psychologische gevolgen	+1,3	+1,2		+1,2		
Intimidatie door gedetineerden	+1,4	+1,5				
Lichamelijk geweld door een collega			+27,5			
Lichamelijk geweld door leiding			+2,1			
Ernstig lichamelijk letsel			+11,3		+12,0	
Geen plezier in het werk			+1,4	+1,2		+1,5
Licht lichamelijk letsel				+1,2	+1,8	
Ernstig lichamelijk letsel				+1,8		+2,6
Langer dan zes weken minder goed functioneren				+1,8	+2,2	+2,1
Stimulerend leiderschap					-2,4	
Autonomie		-1,3				
Rolconflict		-1,6				
Ondersteuning door collega's		-1,8		-1,3		-1,4
Houding tov de ontvangen beloning		+1,6				
Conflict		+1,7		+1,4		+1,5
Integriteit		+1,6				
Plannen hebben om van baan te willen veranderen				+1,2		
Sociaal emotioneel leiderschap				-1,3		
Arbeidsomstandigheden				-1,3		
Ongewenste seksuele aandacht door leidinggevende						+1,8
Intimidatie door meerdere collega's						+1,7

Bij een (multiple) regressieanalyse wordt een lineair en causaal verband tussen de afhankelijke variabele en meerdere onafhankelijke variabelen berekend. In het vervolgonderzoek veronderstellen we dat een aantal werkgerelateerde factoren een directe bijdragen levert aan de verklaring van enerzijds onderlinge agressie en geweld en anderzijds arbeidsverzuim. Daarnaast wordt ook agressie en geweld van gedetineerden naar personeel en OAG waar mogelijk afzonderlijk bekeken. De vraag kan worden gesteld of de differentiërende variabelen tussen OAG en niet-OAG, voorspellers of indicatoren van traumatisering of revictimisering zijn. De klassieke (multiple regressieanalyse) geeft daar geen antwoord op. In de regressieanalyse bestaat slechts de mogelijkheid om één afhankelijke variabele per statistische analyse en meerdere onafhankelijke variabelen te regresseren. Dit wil zeggen dat elke afhankelijke variabele afzonderlijk onderzocht wordt op de onafhankelijke variabelen, waarvan wordt vermoed dat een beïnvloeding uitgaat. Het effect (statistische samenhang) van de ene variabele op de andere gaat slechts in één richting, zonder dat een uitspraak kan worden gedaan over de wederkerige samenhang van de variabelen. De belangrijkste doelstelling bij het interpreteren van de output is dat er wordt gekeken naar het (causale) effect (R^2) van de verschillende onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele.

Om de herhaald slachtofferhypothese te toetsen en te onderzoeken of er een wederkerige relatie bestaat tussen bijvoorbeeld bepaalde werk gerelateerde variabelen en OAG, is de methode van de Structurele Equatie Modellen (SEM) interessant.

Structurele Equatie Modellen zijn pijldiagrammen die een verbinding leggen tussen variabelen die zijn opgenomen in het model en die al dan niet (nulrelaties) met mekaar in relatie zijn gebracht (causale relatie) door de onderzoeker. Deze variabelen representeren fenomenen uit de werkelijkheid die de onderzoeker op één of andere manier met elkaar verbindt in functie van een te verwachten causaal effect van het ene fenomeen op het andere. Het model wordt vervolgens geconfronteerd met de meetbare werkelijkheid (empirie) waarbij wordt nagegaan of de veronderstelde verbanden die de onderzoeker heeft gelegd, ook in de empirie blijken aanwezig te zijn²⁴. SEM zijn gegroeid uit multiële regressies en hebben vaak gelijkaardige doelen. Een groot verschil is echter dat de mogelijkheden van SEM groter zijn en dat het statistisch meten op een nauwkeuriger wijze kan gebeuren. We overlopen de belangrijkste voordelen van SEM vergeleken met multiple regressie. Een eerste voordeel is dat de assumpties voor SEM flexibeler zijn dan voor multiple regressie. Een tweede voordeel betreft de mogelijkheid tot gebruik van confirmatorische factoranalyse binnen SEM, waardoor multiële indicatoren kunnen worden gereduceerd tot één of enkele latente variabelen, wat juist de bedoeling is van SEM. Dit vermindert uiteraard de kans op meetfouten. Een derde voordeel betreft de uitspraak die kan worden gedaan in termen van 'goodness of fit' over de kwaliteit van het volledige model (Bentler & Chou, 1987; Jöreskog & Sörbom, 1993; Hu & Bentler, 1999). Een structureel model geeft aanleiding tot twee toetsingsniveaus die belangrijke criteria zijn om een uitspraak te kunnen doen over de kwaliteit van het model. Het eerste niveau betreft de toetsing van alle relaties die in het model zijn opgenomen, het tweede niveau betreft de hoeveelheid verklaarde variantie in de afzonderlijke

²⁴ Deze theoretisch veronderstelde verbanden worden uitgetekend in een covariantiematrix.

structurele vergelijkingen in het model en in de afhankelijke variabele. Wat het eerste niveau betreft, zal elke gespecificeerde relatie in het startmodel op zijn statistische significantie worden getoetst. Hierbij worden individuele effectparameters die de norm voor de drempelwaarde van een toetsingsniveau van 5% niet halen uit het model verwijderd. De daarbij aansluitende causale hypothesen kan dan bijgevolg worden weggelaten. Op niveau van relatietoetsing kan het model worden verbeterd aan de hand van modificatie-indices die door het programma zelf worden berekend. Voor elke relatie tussen variabelen die niet door de onderzoeker in het model zijn gespecificeerd (de zogenaamde nulrelaties), worden modificatie-indices berekend, die een uitspraak doen over de winst in de modelfit²⁵, wanneer de betreffende nulrelaties alsnog in het model worden opgenomen (Verschuren, 1991; Jöreskog & Sörbom, 1993). Of een nulrelatie in het model moet worden opgenomen, dient steeds te worden overwogen op grond van de theoretische relevantie ervan. Het programma suggereert eveneens relaties die theoretisch op geen enkele manier zinvol kunnen worden geïnterpreteerd. Het heeft dan uiteraard geen zin om deze relaties op te nemen. Het tweede toetsingsniveau heeft betrekking op de hoeveelheid verklaarde variantie (R^2) in de afhankelijke variabele, die wordt verklaard door de onafhankelijke variabelen en de verklaarde variantie van de afzonderlijk structurele vergelijkingen in het model. Daar waar het toetsen van relaties (niveau 1) en de aanpassingen die de onderzoeker kan doen op grond van modificatie-indices vooral bedoeld zijn om de theorie vanuit de empirie te confirmeren, speelt de verklaarde variantie van het model vooral in op de voorspellingskracht van het model (niveau 2).

In SEM wordt gewerkt met latente en manifeste variabelen. Manifeste variabelen of indicatoren zijn geobserveerde variabelen door de onderzoeker gemeten. Tenminste twee indicatoren kunnen samen een latente variabele vormen. Latente variabelen zijn niet rechtstreeks gemeten constructen. Voor de constructie van de latente variabelen gebruikt men meestal factoranalyse. Verder wordt in LISREL gesproken van dichotome (slechts twee meetwaarden) en polytome (meer dan twee meetwaarden) variabelen. Aangezien het uitgesloten is om alle variabiliteit van een variabele te verklaren, spreken we ook van residuvariabelen. Deze variabelen stellen het effect voor van oorzaken die niet gespecificeerd zijn. In de verdiepingsstudie komt de toetsing van het hypothetische model aan bod.

²⁵ De winst wordt uitgedrukt in een afname van de χ^2 -waarde als indicatie van de fit van een model als geheel. De modificatie-index geeft de waarde aan waarmee de χ^2 minimaal zal dalen indien de betreffende nulrelatie in het model wordt opgenomen.

Summary

Agression and violence between employees and employees and supervisors

This partial report looks into mutual aggression and violence (OAG) among colleagues and supervisors in Penitentiary Institutions in 49 locations throughout the Netherlands and forms part of a broader study that focuses on aggression and violence exhibited by detainees toward employees, aggression and violence between employees and supervisors, and illness-related absenteeism. It is difficult to conceptualise aggression and violence. Griffin and Lopez (2005) determined that various concepts and structures are used to describe OAG. OAG includes both verbal and physical manifestations (hands-off versus hands-on), may be sexual or non-sexual in nature and may differ in frequency and seriousness. Furthermore, an individual may become a victim of different forms of OAG.

In studies, subjective experiences and interpretations of victims are rarely used as a starting point to determine OAG. In this report, personal experiences employees had with unwanted sexual attention, intimidation or physical violence in the past 12 months are the focal point. This study module does not evaluate the external validity of the self-reported results; this will be done in a subsequent study that will pose/conduct additional questions and/or interviews and will be performed on the basis of objective reporting data from physicians and/or confidential counsellors.

By means of cluster analysis we found that in the past 12 months 455 men and 186 women had been the victim of OAG (mutual aggression and violence: this concept was devised by combining unwanted sexual attention and/or intimidation and/or physical violence).

Mutual aggression and violence in penitentiary institutions are not exceptions: approximately six percent of staff members have suffered unwanted sexual attention from a colleague, fewer than five percent have suffered physical violence at the hands of a colleague or supervisor and approximately 15% were intimidated at some point in the past 12 months. There are differences between men and women. Men are most frequently faced with intimidation by a colleague or supervisor (over 30%) and become victims of physical violence more frequently than women (approximately 8%), while women have to deal with unwanted sexual attention from a colleague more frequently (approximately 15%). These findings correspond with the study conducted by Rutter and Hine (2005), which also finds that men deal with intimidation and physical violence by colleagues more frequently and that women become a victim of sexual intimidation by colleagues and supervisors more frequently.

<i>Does the well-being of staff members who have and have not been a victim of OAG differ?</i>
--

This question can be answered affirmatively. The 455 male and 186 female respondents who were victims of OAG in the past 12 months reported clear differences in most of the variables of the BASAM, variables specific to the judicial authorities and the variables in the aggression and violence monitor. They experience less autonomy at work, feel less responsible for their work, feel that their supervisors and colleagues do not appreciate them very much, feel they receive less socio-emotional support from their supervisors, feel that it is harder for them to find somewhere to take their problems and feel that they are given less information. They are also less satisfied with the remuneration, employment conditions and atmosphere in the department (they experience more conflicts). Victims of OAG have also been shown to be absent from work more frequently and for longer periods of time, and function less satisfactorily at work. They also report more psychological problems. It appears they suffer more from flashbacks and recollections of the physical violence. They avoid certain places, tasks or persons that remind them of the incident more frequently and exhibit a greater shock reaction in incidents that resemble the violent incident they experienced. Victims also report a higher level of depression when they think about the incident than persons in the group that did not report victimisation.

<i>What factors increase the chances of employees experiencing OAG at the hands of colleagues and/or supervisors, and are there differences between men and women?</i>
--

In the first instance, multivariation analyses were performed among the female population. We found that the factors in the model explained 41 percent of the variance in the dependent variables (victim or non-victim of OAG). There were 10 factors that contributed to potential OAG by colleagues and/or supervisors. These factors can be classified into two categories: (1) factors relating to the actual work and (2) factors relating to the person or personality of the employee. With regard to the work the chances of OAG are significantly greater when employees are dissatisfied with their roster and weekend hours, when employees are not sufficiently able to determine from their work whether they function properly, when employees do not receive sufficient information about their performance, when employees do not receive sufficient information in general and when employees feel that they are not providing detainees with help and support. With regard to the factors that relate to the person or personality, the chances of OAG at the hands of colleagues and supervisors are greater when employees feel unsafe, when they feel there is little room for personal development, when there are psychological problems such as avoidance of certain places and persons, when employees experience shock reactions and depression and suffer from unpleasant flashbacks and recollections.

Analyses were then performed among the male population. Based on eight factors in the regression model it was possible to explain 36 percent of the variance in the dependent variable (victim or non-victim of OAG). These factors can be classified into work-related factors and person-related factors. Male employees are at a higher risk of OAG if they feel they are not able to work sufficiently independently and when supervisors make contradictory demands. With regard to person-related factors the chances of OAG are greater when there are disputes

in the department, when there are psychological problems related to earlier incidences of OAG and when employees are intimidated by detainees. It is extremely remarkable that satisfaction with regard to remuneration and increased integrity can increase the chances of OAG.

Leadership styles and the link to mutual aggression and violence

Women experience less corrective leadership and men and younger employees experience more corrective leadership than older employees. Employees who have been employed for less than 10 years experience more socio-emotional leadership than employees who have been employed between 10 and 20 years and employees who have been employed for 21 years or more. Is there a link between leadership styles and mutual aggression and violence?

Men run a higher risk of experiencing unwanted sexual attention from a number of colleagues if there is a lack of socio-emotional leadership. Men have a higher chance of intimidation by a supervisor if there is a lack of social-emotional leadership and if there is too much corrective leadership. Women have a higher risk of intimidation by a supervisor if there is no lack of stimulating leadership.

What factors make a predictive contribution to illness-related absenteeism (short period and longer than four weeks)?

The study into illness-related absenteeism distinguishes between occasional absenteeism and serious absenteeism.

For the female population four factors (declared variance is 22%) increase the chances of occasional absenteeism and three factors (declared variance is 30%) increase the chances of serious absenteeism. The chances of an employee occasionally failing to report for work increase strongly if the person has been the victim of physical violence at the hands of a colleague, and to a lesser extent as a result of physical violence at the hands of a supervisor, or after suffering physical injury. The variable 'no longer enjoying the work' makes a limited contribution. The chances of a woman being absent from work for longer than four weeks increase if the employee suffered serious physical injury and, to a lesser extent, if the employee suffered minor physical injury. If a woman underperforms at work for more than six weeks and experiences little or no stimulating leadership the chances of serious absenteeism increase.

For men, what are the factors that increase the chances of occasional and serious absenteeism? Ten factors (a declared variance of 22%), such as minor or serious physical injury, increase the chances of occasional illness-related absenteeism to a greater or lesser extent, but to a far lesser extent than for women. The following factors also play a role: not enjoying the work, underperforming at work for more than six weeks, having concrete plans to change jobs, suffering from psychological problems, such as unpleasant flashbacks, depression etc. Insufficient socio-emotional leadership, little support from colleagues, unfavourable working conditions and conflicts in the workplace increase the chances of occasional absenteeism in a small but significant way. Serious absenteeism is explained by seven factors in the model; the declared variance is 38%. For men, suffering serious physical injury is the major risk factor for seri-

ous absenteeism, followed by underperforming at work for a period of more than six weeks. Unwanted sexual attention from a supervisor, intimidation by a number of colleagues, little support from a number of colleagues and conflicts in the department also play a role.

<i>Differences between Remand Centres and Prisons in relation to mutual aggression and violence?</i>
--

Mutual aggression and violence do not differentiate between respondents employed in Penitentiary Institutions, non-executives, other executives and executive unknown. However, there are differences between regimes. In this partial report we look only at differences between Remand Centres and Prisons. Respondents employed in Prisons are on average eight years younger than the respondents employed in Remand Centres, and approximately seven years younger than the total population in the study.

Prison staff also have a shorter service and function duration (service duration= five years; function duration= four years) than respondents employed in Remand Centres (service duration=12 years, function duration= nine years).

The chances of becoming a victim of OAG are different in Remand Centres and Prisons. Factors that increase the chances of victimisation in Remand Centres are: intimidation by detainees, contradictory demands imposed on the employee and the employee being unable to work sufficiently independently; psychological problems as a result of an earlier incident also play a role. These four factors explain 39% of the total variance. The chances of becoming a victim of OAG in Prisons increase if the employee is intimidated by detainees, is faced with psychological problems as a result of an earlier incident, when there is a lack of information, when there are conflicts in the workplace, when there is a lack of integrity and when the employee feels he/she is unable to provide detainees with sufficient structure. The six factors together explain 35% of the variance.

Literatuur

- Amstel, R.J. van & Evers, G.E. (1995). *Seksuele intimidatie en agressie en geweld onder de werkingssfeer van de Arbo-wet: de werkgeversinspanningen ten tijde van de wetswijziging*. SDU: Den Haag.
- Assen, M.F. (1999). Effects of individual decision theory assumptions on predictions of co-operation in social dilemmas. *Journal of Mathematical Sociology*, 24, 1-11.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I. & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88, 207-218.
- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods and Research*, 16, 78-117.
- Berger, P.L. & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality*. New York: Freeman.
- Biessen, P.G.A. & Gilder, D. de (1993), *BASAM. Basisvragenlijst Amsterdam. Handleiding*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Biessen, P.G.A. (2002). *Oog voor de menselijke factor. Achtergrond, constructie en validering van de basisvragenlijst Amsterdam*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Bono, J.E. & Judge, T.A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 46, 554-571.
- Bossche, van den S.N.J. (2004). *Secundaire analyses NEA 2003: intimidatie en geweld*. Ministerie van SZW: Den Haag.
- Bossche, van den, S.N.J. & Smulders, P.G.W. (2004). *De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003. Methodologie en globale resultaten*. TNO Arbeid: Hoofddorp.
- Calabrese, K.R. (2000). Interpersonal conflict and sarcasm in the workplace. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 126, 459-494.
- De Vries, S., van Niekerk, M., van Dalen, E.J. & Nuyens, M. (2002). *Gewenst beleid tegen ongewenst gedrag: voorbeelden van goed beleid tegen ongewenste omgangsvormen op het werk*. TNO Arbeid: Hoofddorp.
- Dupre, K.E. & Barling, J. (2006). Predicting and preventing supervisory workplace aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 13-26.
- Filipas, H.H. & Illman, S.E. (2006). Child sexual abuse, coping responses, self-blame, posttraumatic stress disorder, and adult sexual revictimization. *Journal of Interpersonal Violence*, 21, 652-572.
- Griffin, R.W. & Lopez, Y.P. (2005). "Bad behavior" in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, 31, 988-1005.
- Hallahan, K. (1999). Seven Models of Framing: Implications for Public Relations. *Journal of Public Relations Research*, 11, 205-242.
- Heijink, J. & Warmerdam, J. (2004). *Arbowet in beeld. Onderzoek ten behoeve van de evaluatie van de Arbowet 1998*. Ministerie van SZW: Den Haag.
- Keselman, H.J., Rogan, J.C., Mendoza, J.L., & Breen, L.L. (1980). Testing the validity conditions for repeated measures F tests. *Psychological Bulletin*, 87, 479-481.

- Hepworth, W. & Towler, A. (2004). The effects of individual differences and charismatic leadership on workplace aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 176-185.
- Hogh, A., Henriksson, M.E. & Burr, H. (2005). A 5-year follow-up study of aggression at work and psychological health. *International Journal of Behavioral Medicine*, 12, 256-265.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the Simplis command language*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kark, R., Shamir, B. & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88, 246-255.
- Kirkpatrick, S.A. & Loele, E.A. (1996). Direct and indirect effects of three core charismatic leadership components on performance and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 81, 36-51.
- Kuijpers, I, Jeanson, M., Nijhof, W. (2004). *Werk in uitvoering, verzuimbeleid, integrale personele veiligheid en loopbaanperspectief van het executief personeel in de Justitiële Inrichtingen*. Amsterdam: Orbis Arbeid en Sociale Zekerheid.
- LeBlanc, M.M. & Barling, J. (2004). Workplace aggression. *Current Directions in Psychological Science*, 13, 9-12.
- Lippmann, W. (1922). *Public opinion*. New York: Macmillan.
- Little, L. (1999). Risk Factors for assaults on nursing staff-Childhood abuse and education level. *Journal of Nursing Administration*, 29, 22-29.
- Littlechild, B. (2005). The nature and effects of violence against child-protection social workers: Providing effective support. *British Journal of Social Work*, 35, 387-401.
- Martino, V. di, Hoel, H. & Cooper, C.L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin (www.eurofound.ie).
- Nooteboom, B. (2005). *Framing, attribution and scripts in the development of trust*. Paper for the symposium on 'Risk, trust and civility', Victoria College, University of Toronto, 6-8 mei.
- Paoli, P. & Merllié, D. (2001). *Third European Survey on Working Conditions*. European Foundation: Luxemburg.
- Pearlman, L.A. & Courtois, C.A. (2005). Clinical applications of the attachment framework: Relational treatment of complex trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 18, 449-459.
- Ringstad, R. (2005). Conflict in the workplace: Social workers as victims and perpetrators. *Social Work*, 50, 305-313.
- Rutter, A. & Hine, D.W. (2005). Sex differences in workplace aggression: An investigation of moderation and mediation effects. *Aggressive Behavior*, 31, 254-270.
- Sandford, T. & Vanwesenbeeck, I. (2000). *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit binnen de politie. Onderzoek in opdracht van NPD en de Stichting Politie en Emancipatie*. Nisso: Utrecht.
- Segers, J.H.G. (1987). *Methoden voor de sociale wetenschappen*. Assen: Van Gorcum.

- Smulders, P.G.W., Andries, F. & Otten, F. (2001). *Hoe denken Nederlanders over hun werk ...? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey*. TNO Arbeid: Hoofddorp.
- Soethout, J. & Sloep, M. (2000). *Evaluatie Arbo-wet inzake seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten op het werk*. Regioplan: Amsterdam.
- Stoop, I.A.L. (2005). *The Hunt for the last respondents. Nonresponse in sample surveys*. Social and Cultural Planning Office: The Hague.
- Van Kerckvoorde, J. (1985). Toenemend geweld in België: geteld of verondersteld?, *Panopticon*, 6(3), 238-279.
- Verschuren, P. J. M. (1991). *Structurele modellen tussen theorie en praktijk*. Utrecht: Aula-Paperbacks.
- Voogt, R. J.J. (2004). *I'm not interested. Nonresponse bias, response bias and stimulus effects in election research*. Faculteit der Maatschappij- en gedragswetenschappen: Amsterdam.
- Walsh, B.R. & Clarke, E. (2003). Post-trauma symptoms in health workers following physical and verbal aggression. *Work and Stress*, 17, 170-181.
- Wet van 18 maart 1999, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden (Arbeidsomstandighedenwet 1998). Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden, nr. 184.
- Winstanley, S. & Whittington, R. (2002). Anxiety, burnout and coping styles in general hospital staff exposed to workplace aggression: a cyclical model of burnout and vulnerability to aggression. *Work and Stress*, 16, 302-315.
- www.overheid.nl
- www.szw.nl/actueel/dsp_persbericht

Bijlage 1

Klankbordgroep

Voorzitter

Dhr. Dr. A. Van den Hurk, DJI

Leden

Dhr. Drs. Toon Molleman, DJI

Dhr. R. Scherf, DJI

Mevr. Dr. L. Van der Knaap, WODC

Mevr. Dr. R. M. Letschert, Universiteit van Tilburg

Onderzoekers

Prof. dr. Stefan Bogaerts, WODC, Hoogleraar forensische psychologie,
Universiteit van Tilburg / Katholieke Universiteit Leuven

Mevr. Drs. Viviane Den Hartogh, WODC, sedert 1/6/2006 DJI

Mevr. Dr. Leontien van der Knaap, WODC

Bijlage 2

Overzicht van groepen, regimes en bijzondere afdelingen

Indeling Groepen

- Executieven: Piw-ers, alle piw-ers ongeacht het regime waarin ze werken
- Niet executieven: medewerkers van de medische dienst, BSD, bevolkingsadministratie, scholing, crea(tieve) afdeling, sportinstructeurs, management, afdelingshoofden etc.
- Overigen executieven medewerkers van de arbeid en de bewaking

Regimes indeling

- HVB: Alle piw-ers die in een huis van bewaring werken, ongeacht op bijzondere zorg afdelingen of reguliere afdelingen
- Gevangenis: Alle piw-ers werkzaam in gevangenissen, ongeacht een vrouwengevangenis, bijzondere zorg afdelingen of sober regimes
- Half open / Open inrichting: Alle piw-ers die in een half open of open inrichting werken (deze regimes kunnen samengenomen worden omdat de basis hetzelfde is)
- Vreemdelingenbegeleiders: Alle piw-ers die in uitzetcentra werken, ongeacht 'regulier' of bijzondere zorg afdelingen
- Bewaking: Alle bewakers, ongeacht of ze in een gevangenis, huis van bewaring of open inrichting werken
- Arbeid: Alle arbeidsmedewerkers, zonder onderscheid te maken of ze in een gevangenis of elders werken
- Missing: Alle personen waarvan het regime niet te achterhalen valt

Verdiepingsslag naar bijzondere zorg afdelingen

- IBA, BIBA, BZA en FOBA: Bijzondere zorgafdelingen vooral voor gedetineerden met een stoornis, ongeacht of de afdelingen binnen een gevangenis of huis van bewaring zitten
- ((Beveiligde) Individuele Begeleidingsafdeling, Bijzondere Zorgafdeling en de Forensische Observatie en begeleidingsafdeling)
- VBA en SOV: Bijzondere zorgafdeling voor gedetineerden met een verslaving (Verslaving Begeleiding Afdeling, Strafrechterlijke Opvang Verslaafden)
- JOVO: Bijzondere afdeling voor jongvolwassenen

Bijlage 3

Beschrijving van de schalen

Schaal 1

Autonomie

Deze schaal vraagt naar het ervaren van autonomie door het personeel in het uitvoeren van het werk.

Vraag 16, 44, 45 en 77

Schaal 2

Informatie uit eigen werk

Deze schaal verwijst naar het ontvangen van informatie door personeel uit het eigen werk. Dus het al dan niet zichtbaar zijn van de eigen bijdrage, voortgang en dergelijke.

Vraag 3, 27, 54 en 87

Schaal 3

Belangrijkheid van de taak

Deze schaal omvat niet alleen de belangrijkheid van het werk voor het personeelslid zelf, maar ook voor de afdeling en zelfs de samenleving als geheel.

Vraag 33, 41, 91, 97 en 98

Schaal 4

Ervaren zinvolheid van het werk

Deze schaal omvat vragen over hoe zinvol het personeelslid zijn werk vindt.

Vraag 9, 36 en 71

Schaal 5

Ervaren verantwoordelijkheid

Deze schaal verwijst naar het ervaren van de gevolgen van het uitgevoerde werk. Kan het personeelslid door het uitvoeren van het werk zien wat zijn of haar rol daarin is.

Vraag 78, 84, 85 en 96

Schaal 6

Kennis van de resultaten

Deze schaal omvat vragen die gericht zijn op het al dan niet bekend zijn met de resultaten van het werk. Weet het personeelslid dat het werk goed wordt uitgevoerd?

Vraag 4, 74, 75 en 94

Schaal 7

Rolconflict

Deze schaal heeft betrekking op de taken die het personeel moet uitvoeren en of deze als tegenstrijdige opdrachten worden ervaren.

Vraag 5, 11, 15, 25 en 43

Schaal 8

Rolonduidelijkheid

De vragen van deze schaal verwijzen naar de al dan niet ervaren duidelijkheid van de rol van het personeelslid (de te vervullen opdrachten zijn duidelijk, de verwachtingen van anderen zijn bekend).

Vraag 12, 28, 34, 82 en 83

Schaal 9

Kwantitatieve werkbelasting

Deze schaal omschrijft hoe inspannend het werk wordt ervaren.

Vraag 7, 13, 48, 57, 59 en 65

Schaal 10

Sociaal emotioneel leiderschap

Deze schaal omvat vragen over de sociaal emotionele ondersteuning en de toegankelijkheid van de leidinggevende van het personeelslid.

Vraag 8, 30, 37, 53, 56 en 86

Schaal 11

Corrigerend leiderschap

Deze schaal verwijst naar de mate waarin de leidinggevende als corrigerend en berispend wordt ervaren.

Vraag 20, 29, 32 en 99

Schaal 12

Ondersteunend leiderschap

De vragen van deze schaal hebben betrekking op de mogelijkheden die de leidinggevende aanbiedt om een personeelslid te laten meedenken, meebeslissen en meepraten.

Vraag 19, 38, 58, 70 en 92

Schaal 13

Ondersteuning door collega's

Deze schaal omschrijft of het personeelslid in het werk wordt ondersteund door zijn of haar collega's.

Vraag 10, 39, 42, 79 en 80

Schaal 14

Informatie krijgen

Deze schaal beschrijft of het personeelslid informatie krijgt waaraan hij of zij behoefte heeft en of het personeelslid duidelijk is wat de verwachtingen van de leidinggevendenden zijn.

Vraag 6, 22, 31, 49, 68 en 76

Schaal 15

Informatie geven

Deze schaal heeft betrekking op de bereidheid van het personeelslid om informatie aan anderen te geven.

Vraag 17, 60, 62, 66, 67 en 81

Schaal 16

Juistheid van de beoordeling

De vragen van deze schaal verwijzen naar de manier waarop het personeelslid wordt beoordeeld en of deze manier een juist resultaat geeft.

Vraag 2, 14, 18, 47 en 52

Schaal 17

Hoeveelheid ontvangen beloning

Deze schaal heeft betrekking op de verhouding tussen het werk en de ontvangen beloning(en) daarvoor.

Vraag 46, 55, 72 en 93

Schaal 18

Instrumentaliteit beloning

De vragen van deze schaal verwijzen naar de verhouding tussen het ontvangen inkomen en de levensstijl van het personeelslid.

Vraag 23, 26, 69 en 89

Schaal 21

Toegankelijkheid bedrijfsinstanties

Deze schaal omschrijft het aan- of afwezig zijn van mogelijkheden voor het personeelslid om bij interne (hulpverlenende) instanties terecht te kunnen.

Vraag 21, 50, 61 en 95

Schaal 22

Structurerend

Deze schaal verwijst naar de methode van de instelling om regels, voorschriften, werkprocedures en bevoegdheden schriftelijk vast te leggen.

Vraag 1, 24, 40, 51 en 100

Schaal 23

Fysieke arbeidsomstandigheden

De vragen van deze schaal hebben betrekking op de fysieke arbeidsomstandigheden waar een personeelslid binnen de instelling mee te maken heeft (zoals tocht, vochtigheid, frisse lucht, verlichting en geluidsoverlast).

Vraag 35, 63, 64, 73, 88 en 90

Bijlage 4

Psychometrische kwaliteiten van de vragenlijst

Tabel B4.1 Overzicht van factorladingen (PCA), verklaarde variantie en interne consistentie voor de organisatie-specifieke onderdelen

Organisatie-specifieke schalen	Factorladingen range en verklaarde interne consistentie		
	variantie in procent		
	Factorlading	% verklaarde variantie	
Omgang met justitiabelen (ex pers)	0,73 - 0,85	59	0,77
Conflict op de afdeling	0,63 - 0,84	55	0,49
Openheid in communicatie	0,58 - 0,86	56	0,60
Veiligheid op werkvloer	0,63 - 0,85	62	0,80
Aandacht voor persoonlijke ontwik	0,69 - 0,84	63	0,85
Aandacht voor verbetering	0,59 - 0,88	63	0,85
Structuur bieden aan justitiabelen	0,49 - 0,82	54	0,68
Evenwichtige verdeling rooster	0,75 - 0,85	66	0,82
<i>Schalen Executief</i>			
Agressie en geweld	0,57 - 0,76	46	0,69
Integriteit	0,68 - 0,75	58	0,63

Tabel B4.2 Overzicht van factorladingen (PCA), verklaarde variantie en interne consistentie voor de BASAM schalen

BASAMschalen	Factorladingen range en verklaarde Interne consistentie		
	variantie in procent		
	Factorlading	% verklaarde variantie	
Autonomie	0,65 - 0,85	60	0,78
Informatie eigen werk	0,70 - 0,74	53	0,70
Belangrijkheid taak	0,57 - 0,79	45	0,68
Ervaren zinvolheid werk	0,85 - 0,88	74	0,83
Ervaren verantwoordelijkheid	0,66 - 0,73	50	0,67
Kennis werkresultaten	0,43 - 0,77	44	0,54
Rolconflict	0,62 - 0,75	47	0,72
Rolonduidelijkheid	0,63 - 0,78	52	0,75
Werkbelasting	0,52 - 0,80	47	0,76
Sociaal-emotioneel leiderschap	0,75 - 0,89	71	0,92
Corrigerend leiderschap	0,66 - 0,84	58	0,76
Stimulerend leiderschap	0,71 - 0,82	60	0,83
Ondersteuning door collega's	0,80 - 0,85	68	0,88
Krijgen van informatie	0,54 - 0,77	46	0,20
Geven van informatie	0,53 - 0,78	47	0,77
Juistheid van de beoordeling	0,66 - 0,80	52	0,77
Houd. Tov hoeveelh. ontv. Beloning	0,71 - 0,84	63	0,67
Instrumentaliteit van de beloning	0,48 - 0,87	60	0,42
Toegankelijkh. bedrijfsinstanties	0,64 - 0,78	49	0,64
Organisatiestructurele kenmerken	0,63 - 0,85	56	0,79
Arbeidsomstandigheden	0,56 - 0,71	45	0,55

Tabel B4.3 Factorladingen (PAF) en interne consistentie voor de schalen 'ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld door collega's/meerderen; verzuim en minder goed functioneren en trauma en psychologische ervaring.

TNO items	Ongewenste seksuele aandacht door collega's/meerderen		Intimidatie door collega's/meerderen		Lichamelijk geweld door collega's/meerderen		Verzuim en minder goed functioneren		Trauma en psychologische gevolgen	
Ongewenste seksuele aandacht van één collega	0,81									
Ongewenste seksuele aandacht van meerdere collega's	0,89									
Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevende (n)	0,54									
Intimidatie door één collega			0,58							
Intimidatie door meerdere collega's			0,80							
Intimidatie door leidinggevende(n)			0,47							
Lichamelijk geweld door één collega					0,86					
Lichamelijk geweld door meerdere collega's					0,89					
Lichamelijk geweld door leidinggevende(n)					0,67					
Wel eens verzuimd van uw werk							0,67			
Langer dan vier weken verzuimd van uw werk							0,69			
Wel eens minder goed gefunctioneerd in uw werk							0,59			
Langer dan zes weken minder goed gefunctioneerd in uw werk							0,73			
Last hebben van beelden en herinneringen erover, die u niet van u af kunt zetten									0,73	
Bepaalde plaatsen, taken of personen mijden omdat u er angstig van wordt									0,74	
Er niet aan willen denken en / of er niet over willen praten									0,81	
Schrikreacties bij gebeurtenissen, die lijken op het agressie- en/of geweldsincidenten									0,71	
Neerslachtigheid, als u er aan denkt of er aan herinnerd wordt									0,82	
Interne consistentie en verklaarde variantie	0,78	71%	0,73	61%	0,84	77%	0,73	59%	0,88	67%
<i>Items die niet in aanmerking komen voor schaalconstructie</i>										
Ongewenste seksuele aandacht van gedetineerden										
Intimidatie door gedetineerden										
Lichamelijk geweld door gedetineerden										
Komt het voor dat u alleen op uw werkplek bent?										
Zo ja, voelt u zich hierbij onveilig?										
Hebt u de een licht letsel opgelopen tgv lichamelijk geweld?										
Hebt u een ernstig letsel opgelopen tgv lichamelijk geweld?										
Bent u uw plezier in het werk verloren										
Hebt u serieus overwogen van baan te veranderen										

Prevalentie van lichamelijk geweld

Tabel B4.4 Lichamelijk geweld door gedetineerden in procenten

Aantal keren	HvB		Ge		H/O I		Vb		Am		Be		Niet Ex		Missing	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
	N=739		N=324		N=152		N=201		N=451		N=947		2278		N=658	
Nooit	52	77	57	81	66	90	53	82	76	85	71	85	86	97	63	76
1 keer	18	8	15	9	20	3	19	8	15	13	12	10	7	2	15	9
2 keer	11	6	14	6	7	7	14	5	5	2	8	3	3	1	9	6
3 keer	7	1	5	1	2	0	5	2,5	2	0	3	1	2	0	5	5
4 keer of vaker	12	7	9	3	5	0	9	2,5	2	0	7	1	2	0	7	3
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gemiddelde	2,10	1,53	1,92	1,36	1,59	1,16	1,98	1,36	1,38	1,18	1,63	1,25	1,26	1,05	1,78	1,50
p-waarde	T=5,19		T=4,03		T=3,12		T=3,46		T=2,37		T=5,92		T=8,35		T=2,64	
	p<0,0001		p<0,0001		p<0,005		p<0,001		p<0,05		p<0,0001		p<0,0001		p<0,01	

Tabel B4.5 Lichamelijk geweld door één collega in procenten

Aantal keren	HvB		Ge		H/O I		Vb		Am		Be		Niet Ex		Missing	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
	N=739		N=324		N=152		N=201		N=451		N=947		2278		N=658	
Nooit	96	99	97	100	97	97	93	100	97	100	95	97	97	99	95	98
1 keer	2	0,5	1	0	3	3	3	0	2	0	2	2	5	0,5	3	1
2 keer	1	0	1	0	0	0	3	0	1	0	2	1	1	0,5	1	1
3 keer	1	0,5	1	0	0	0	0	0	0	0	0,5	0	0	0	1	0
4 keer of vaker	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0,5	0	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gemiddelde	1,07	1,02	1,06	1,00	1,03	1,03	1,11	1,00	1,05	1,00	1,09	1,04	1,04	1,01	1,09	1,04
p-waarde	NS		T=2,44		NS		T=2,86		T=3,08		T=2,07		T=3,81		NS	
			p<0,05				p<0,005		p<0,005		p<0,05		p<0,001			

Tabel B4.6 Lichamelijk geweld door meerdere collega's in procenten

Aantal keren	HvB		Ge		H/O I		Vb		Am		Be		Niet Ex		Missing	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
	N=739		N=324		N=152		N=201		N=451		N=947		2278		N=658	
Nooit	97	99	98	100	99	97	96	100	98	100	96	97	99	100	97	99
1 keer	1	0	1	0	1	3	2	0	1	0	1	1	1	0	1	0,5
2 keer	1	0	0,5	0	0	0	1	0	1	0	2	1	1	0	1	0,5
3 keer	1	1	0,5	0	0	0	0	0	0	0	0,5	1	0	0	1	0
4 keer of vaker	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0,5	0	0	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gemiddelde	1,07	1,02	1,03	1,00	1,01	1,03	1,07	1,00	1,03	1,00	1,07	1,05	1,02	1,00	1,07	1,02
p-waarde	NS		NS		NS		T=2,14		T=2,30		NS		NS		NS	
							p<0,05		p<0,05							

Tabel B4.7 Lichamelijk geweld door leidinggevende(n) in procenten

Aantal keren	HvB		Ge		H/O I		Vb		Am		Be		Niet Ex		Missing	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
	N=739		N=324		N=152		N=201		N=451		N=947		2278		N=658	
Nooit	96	98	98	99	99	97	97	97	97	100	97	98	98	100	97	97
1 keer	2	0	0,5	1	1	3	1	3	1	0	1	1	0,5	0	1	2
2 keer	0,5	1	0,5	0	0	0	1	0	1	0	2	1	0,5	0	2	1
3 keer	1	0	0,5	0	0	0	1	0	0,5	0	0,5	0	0,5	0	0	0
4 keer of vaker	0,5	1	0,5	0	0	0	0	0	0,5	0	0,5	0	0,5	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gemiddelde	1,07	1,05	1,05	1,01	1,01	1,03	1,06	1,03	1,05	1,00	1,07	1,02	1,05	1,01	1,06	1,06
p-waarde	NS		NS		NS		NS		T=2,80 p<0,005		T=2,32 p<0,05		NS		NS	