

Cahier 2008-5

**Psychometrische kwaliteit
van en de verbanden tussen
de gedetineerdensurvey en
de BASAM-DJI**

**Vorstudie in het kader van het onderzoek
Benchmark Gevangeniswezen**

**T. Molleman
m.m.v. M.J. van Sandijk**

Exemplaren van deze publicatie kunnen schriftelijk worden besteld bij

Bibliotheek WODC, kamer TN-3A03
Postbus 20301, 2500 EH Den Haag

Fax: (070) 370 45 07

E-mail: l.h.bosma@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 Aanleiding en leeswijzer	3
1.1 De plaats van deze studie in een groter geheel	3
1.2 Inleiding	3
1.3 Aanleiding	5
1.4 Onderzoeksvragen	6
1.5 Leeswijzer	6
2 Psychometrische kwaliteit en koppelmogelijkheden	7
2.1 Generaliseerbaarheid	7
2.1.1 Gedetineerdensurvey	7
2.1.2 BASAM-DJI	13
2.1.4 Deugdelijkheid van de antwoorden	16
2.2 Betrouwbaarheid van de schalen	17
2.2.2 Schaalconstructie en consistentie	20
2.3 Validiteit	21
2.3.1 Constructvaliditeit	21
2.3.2 Criteriumvaliditeit	22
2.4 Conclusies psychometrische kwaliteit	22
2.5 Koppeling vragenlijsten en criteria voor insluiting	24
3 Analyse	29
3.1 Methode	29
3.2 Van veronderstelde verbanden naar analyseschema's	30
3.3 Multilevel analyses	32
4 Discussie en onderzoeksaanbevelingen	51
4.1 Discussie	51
4.2 Aanbevelingen	52
4.2.1 BASAM-DJI	52
4.2.1 Gedetineerdensurvey	54
4.2.3 De samenhang tussen de BASAM-DJI en de gedetineerdensurvey	56
Summary	59
Literatuur	61

Bijlagen

1	Begeleidingscommissie	65
2	BASAM-schalen	67
3	Monitor Agressie & Geweld	73
4	Gedetineerdensurvey-schalen	75
5	Gekoppelde inrichtingen	79
6	Literatuurscan en expertinformatie	81
7	Lijst van afkortingen	109
8	Dankwoord	111

Samenvatting

In deze deelstudie is de psychometrische kwaliteit onderzocht van de vragenlijsten van het gevangeniswezen voor het meten van welbevinden van personeel en gedetineerden. De validiteit, betrouwbaarheid, representativiteit en steekproefomvang van de BASAM-DJI (Basisvragenlijst Amsterdam inclusief de monitor Agressie en Geweld) en de gedetineerdersurvey van de afnamen in 2007 zijn bevredigend te noemen. Tevens is onderzocht of de datasets van de welbevindingsinstrumenten koppelbaar zijn door middel van een toegewezen afdelingscode. Een koppeling van ongeveer 80% van de responderende gedetineerden aan 90% van de PIW'ers uit de enquêtedata is gezien de criteria voor insluiting goed.

Doordat de data van beide meetinstrumenten op afdelingsniveau koppelbaar is gebleken, kon worden onderzocht of er verbanden bestaan tussen het welbevinden van gedetineerden en personeel. Om tot veronderstelde verbanden tussen het welbevinden van gedetineerden en personeelsleden van een penitentiaire inrichting te kunnen komen is een literatuurscan uitgevoerd. Aanvullend zijn experts geraadpleegd om tot een set veronderstelde verbanden te komen. Middels multilevel analyse zijn de veronderstelde verbanden onderzocht.

Het welbevinden van personeel- en gedetineerden blijken op een aantal belangrijke terreinen samen te hangen. In de eerste reeks analyses is onderzocht welke kenmerken en gedragingen van gedetineerden van invloed zijn op het welbevinden van personeel. Zo is personeel minder tevreden over de omgang met gedetineerden wanneer zich onder de laatste groep meer Antillianen bevinden. Het personeel is meer tevreden over die omgang wanneer gedetineerden langer in detentie verblijven. Voort hangt de beleving van die onderlinge omgang voor gedetineerden en personeel in hoge mate samen; wanneer personeel de omgang met gedetineerden hoog aanslaat, zijn gedetineerden vaker tevreden over de omgang met personeel. Wanneer gedetineerden minder tevreden zijn over de omgang, geeft het personeel vaker aan last te hebben van de kwantitatieve werkbelasting. De aanwezigheid van drugs heeft een negatief effect op de personele ervaring van werkdruk.

Het gevoel van veiligheid van gedetineerden houdt verband met de agressiebeleving van personeel. Bij een hoger veiligheidsgevoel bij gedetineerden geeft personeel aan minder last te hebben van agressie. Wanneer gedetineerden de omgang met medegedetineerden hoger waarderen heeft het personeel echter meer last van agressie.

In de tweede reeks analyses is onderzocht welke kenmerken en gedragingen van personeel van invloed zijn op het welbevinden van gedetineerden. Wanneer personeel langer in dezelfde functie zit, en/of wanneer zij in hogere mate duidelijkheid ervaren over de eisen en verantwoordelijkheden die zij hebben, geven gedetineerden aan minder tevreden te zijn over de helderheid van de regels.

Wanneer personeel tevreden is over het structuur bieden aan gedetineerden ervaren die laatsten juist meer duidelijkheid over hun rechten en regels. De manier waarop personeel omgaat met gedetineerden bleek binnen de analyses van dit onderzoek van invloed te zijn op een groot aantal terreinen van gedetineerdenwelbevinden. Als personeelsleden zeggen zich hulpvaardiger op te stellen richting gedetineerden, zijn deze laatsten positiever over hun maatschappe-

lijke re-integratie, toekomstverwachting, autonomie, hygiëne in de inrichting, de dagbesteding, het dagprogramma, hun contacten met de buitenwereld en het algemeen oordeel over de inrichting. Wanneer personeel aangeeft hoge werkbelasting te ervaren, zijn gedetineerden juist minder tevreden over dagbesteding, dagprogramma en contacten met de buitenwereld. Voorts hield de leiderschapsstijl van het afdelingshoofd verband met de gepercipieerde maatschappelijke reïntegratie en toekomstverwachting van gedetineerden. Als personeelsleden aangeven stimulerend leiding te krijgen, denken gedetineerden positiever over hun kansen na detentie. Corrigerend leiderschap levert daar juist een tegengestelde bijdrage aan. Tot slot werd een verband gevonden tussen geweld richting personeel en het gevoel van autonomie van gedetineerden. Wanneer personeel gemiddeld meer lichamelijk geweld van gedetineerden ervaart, geven gedetineerden aan minder tevreden te zijn over hun autonomie.

Niet alle theoretische verbanden in de literatuur en expertinformatie kon worden onderzocht omdat dit niet gemeten is in de huidige enquêtes. Er zijn onderzoeksaanbevelingen geformuleerd hoe de vragenlijsten technisch en inhoudelijk kunnen worden verbeterd. De samenstelling van sommige schalen kan worden verbeterd, antwoordcategorieën kunnen worden geoptimaliseerd en de breedte van de gemeten thematiek kan worden verbreed. Binnen dit laatste punt worden aanbevelingen gedaan de vragen over detentieomstandigheden van gedetineerden en arbeidsomstandigheden van personeel meer toe te spitsen op de specifieke situatie van een penitentiaire inrichting.

Tot slot is vastgesteld dat de psychometrische kwaliteit, de koppelmogelijkheden en de aangetroffen significante verbanden een stevige basis vormen voor nader onderzoek. Het WODC gaat in het onderzoek *Benchmark Gevangeniswezen* verder analyseren of er factoren aanwijsbaar zijn die samenhangen met de performance van een penitentiaire inrichting.

1 Aanleiding en leeswijzer

1.1 De plaats van deze studie in een groter geheel

Dit rapport is een vooronderzoek ten behoeve van de voorgenomen WODC-studie *Benchmark Gevangeniswezen*. Dat onderzoek beoogt te komen tot een set van valide, betrouwbare, relevante en vergelijkbare indicatoren van performance verbonden aan de voornaamste doelstellingen van penitentiaire inrichtingen zodat benchmarking mogelijk is. Voor dit onderzoek worden omvangrijke datasets gebruikt die gegenereerd zijn uit verschillende vragenlijstafnames en registratiesystemen.

Alvorens dat onderzoek uitgevoerd kan worden is het noodzakelijk om zicht te hebben op:

- De kwaliteit van de meetinstrumenten. Instrumenten die worden gebruikt zijn enquêtes, geregistreerde data van de planning & control cyclus en de recidivemonitor, alsook expertinformatie (Multi-mixed method). Dit deelonderzoek concentreert zich op de enquêtes van personeel (BASAM-DJI) en gedetineerden (de gedetineerdensurvey);
- de koppelmogelijkheden van de meetinstrumenten;
- het bestaan van verbanden tussen schalen van de meetinstrumenten wanneer de vragenlijsten gekoppeld zijn;

1.2 Inleiding

De Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) neemt periodiek een personeelsenquête (BASAM-DJI, inclusief de Monitor Agressie & Geweld) af bij haar medewerkers, alsook een gedetineerdensurvey om inzicht te krijgen in het welbevinden van medewerkers en ingeslotenen. Waar mogelijk moet dit ook aanleiding geven tot verbetering van de primaire bedrijfsvoering, zoals het bevorderen van samenwerking, communicatie en integere omgangsvormen. Beide instrumenten verdienen vooraf enige toelichting.

Met de Basisvragenlijst Amsterdam (BASAM) wordt de waardering van het personeel gemeten voor verschillende aspecten van het personeelsbeleid. De BASAM brengt een groot aantal aspecten van het personeelsmanagement in kaart. De aspecten worden standaard op dezelfde manier gemeten. Hierdoor is het mogelijk om de gevolgen van bepaalde veranderingen voor het personeel in kaart te brengen bij herhaalde afnames en een vergelijking te maken met vergelijkbare organisaties. De verkregen gegevens bieden de mogelijkheid het personeelsbeleid te evalueren en gericht bij te sturen.

In de BASAM hebben de vragen betrekking op een aantal ‘basisonderwerpen’. Dit zijn onderwerpen die ‘door de tijd heen’ voor iedere organisatie van belang zijn. Derhalve worden zij tot de basiskenmerken van het personeelsmanagement gerekend (zoals ook opgenomen in de INK-systematiek). In de BASAM worden deze basiskenmerken ‘hoofdvelden’ genoemd. Er wordt onderscheid gemaakt tussen vijf hoofdvelden, die elk bestaan uit één of meerdere onderwerpen (schalen). Om de opvatting van de medewerkers aangaande de verschillende

onderwerpen te meten wordt aan het personeel een aantal stellingen voorgesteld. Hierbij moet men aangeven in welke mate deze op hen van toepassing zijn. De BASAM bevat de volgende hoofdvelden en schalen (DJI, 2007a):

Inhoud van het werk:

Belangrijkheid van de taak, autonomie, zinvolheid van het werk, informatie uit het werk, verantwoordelijkheid, kennis van de werkresultaten, rolconflict, rolonduidelijkheid en werkbelasting.

Houding ten opzichte van de chef en collega's:

Sociaal-emotioneel leiderschap, stimulerend leiderschap, corrigerend leiderschap, juistheid van de beoordeling, ondersteuning door collega's, krijgen van informatie en geven van informatie.

Houding ten opzichte van de beloning:

Houding ten opzichte van de hoeveelheid ontvangen beloning, instrumentaliteit van de beloning.

Organisatie:

Organisatie-structurele kenmerken en toegankelijkheid van bedrijfsinstanties.

Fysieke arbeidsomstandigheden

Algemene houding ten opzichte van de arbeidsomstandigheden.

Om met behulp van de vragenlijst nog beter situaties in specifieke organisaties in kaart te kunnen brengen is een aantal extra schalen ontwikkeld. Bij DJI zijn de 'justitie specifieke vragen' waaronder *het werken met gedetineerden* en de *tevredenheid over het rooster*. Aanvullend is de Monitor Agressie en Geweld in de vragenlijst opgenomen die de prevalentie en gevolgen van onderling personeelsgeweld en gedetineerdengeweld in beeld brengt.

De gedetineerdersurvey is het andere welbevindingsonderzoek dat centraal staat in deze deelstudie.

Dit tweejaarlijkse belevingsonderzoek is voor de derde maal landelijk uitgevoerd onder nagenoeg de gehele gedetineerdenpopulatie van het Nederlandse gevangeniswezen. Het doel van de gedetineerdersurvey is een bruikbaar en betrouwbaar beeld te geven van hoe 'de' gedetineerde in Nederland zijn of haar detentie beleeft. De resultaten van dit onderzoek worden gebruikt voor interne kwaliteitsverbetering, hebben beleidsmatig nut en tevens onderzoekswaarde. De hoofdvelden en schalen zijn als volgt bepaald (DJI, 2008):

Veiligheid en duidelijkheid

De veiligheid in de inrichting, de helderheid van de regelgeving, het strafklimaat in de inrichting en klachten en de afhandeling van klachten.

Vorbereiding op terugkeer in de samenleving

De activiteiten met betrekking tot de terugkeer in de samenleving, de mogelijkheden om contacten te onderhouden met personen buiten de inrichting, en de toekomstverwachting die gedetineerden zelf hebben.

Dagbesteding en activiteiten

De (vrije) invulling van de dag en het oordeel over de aangeboden activiteiten

Contacten met PIW'ers en Gedetineerden

De beoordeling van de contacten die gedetineerden onderhouden met PIW'ers, de persoonlijke contacten tussen gedetineerden onderling en discriminatie van gedetineerden.

Zorg en overige functionarissen

De waardering voor de gezondheidszorg in de inrichting en overige functionarissen.

Autonomie

Het gevoel van zelfstandigheid

Hygiëne

Hoe schoon het is op verschillende plekken in de inrichting

Overige aspecten

De kwaliteit van het eten in de inrichting, de kwaliteit van de winkel en het productassortiment, overlast van en controle op drugsgebruik en vragen over meerpersoonsgebruik.

1.3 Aanleiding

Door eerder onderzoek en praktijkervaring met de welbevindingsinstrumenten, is er behoefte ontstaan om de psychometrische kwaliteit te bezien, de verbanden tussen de vragenlijsten te onderzoeken en eventueel te concluderen om de vragenlijsten aan te passen. Recent onderzoek liet bijvoorbeeld zien dat vragen ten aanzien van agressie en geweld niet altijd consistent zijn gemeten. Respondenten gaven soms aan gevolgen van geweld te ervaren, maar in dezelfde enquête gaven zij aan geen ervaringen met geweld te hebben gehad (Van Kesteren, 2008). Hoewel hiervoor verklaringen zijn genoemd, waarop later in dit rapport wordt ingegaan, lijkt er ruimte te bestaan voor verbetering van de welbevindingsinstrumenten.

De laatste afnamen van de BASAM-DJI en gedetineerdensurvey dateren van 2007. De analyses hebben dus betrekking op zeer recente data. DJI en de beleidsdirecties (DJJ en DSP) van het Ministerie van Justitie (DGPJS) streven

ernaar om de kwaliteit van de bevraging te optimaliseren. De resultaten van dit onderzoek leveren een bijdrage aan de verbetering en afstemming van de twee surveys. De studie beperkt zich tot de sector Gevangeniswezen van DJI, overige sectoren zoals TBS en Jeugdinrichtingen vallen buiten de scope van dit onderzoek.

Het einddoel is uitspraken doen over de psychometrische kwaliteit en de koppelmogelijkheden van de vragenlijsten, het bestaan van verbanden tussen de surveys, de verbetermogelijkheden formuleren voor het meetinstrumentarium en tenslotte de mogelijkheden voor verder onderzoek over benchmarking in het gevangeniswezen.

Op basis van een literatuurscan en expertinformatie wordt er een logische indeling voor toetsbare analyseschema's gemaakt. Het toetsen van theorieën achter die analyseschema's (zoals in de literatuur en door experts verwoord) valt buiten het doel van dit deelonderzoek. Het gaat er hier om te analyseren of er überhaupt verbanden zijn tussen het welbevinden van personeel en gedetineerden.

1.4 Onderzoeksvragen

- Hoe is de psychometrische kwaliteit van de BASAM-DJI en de gedetineerden-survey te duiden?
- Zijn de data van de BASAM-DJI en gedetineerdensurvey te koppelen?
- Welke verbanden bestaan er tussen het welbevinden van gedetineerden en personeel?
- Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan over de meetinstrumenten?
- Vormen de bevindingen aanleiding om basis van deze datasets uitgebreider onderzoek te verrichten in het kader van het benchmarken tussen penitentiaire inrichtingen?

1.5 Leeswijzer

Voorliggende studie onderzoekt verbanden tussen welbevinden van gedetineerden en gevangenispersoneel. Om verbanden te onderzoeken wordt eerst de psychometrische kwaliteit van de BASAM-DJI en gedetineerdensurvey (2007) vastgesteld. Ook wordt gezien of en op welke manier er een verantwoorde synthetische koppeling kan worden gemaakt tussen beide datasets (hoofdstuk 2). Na de koppeling worden de veronderstelde verbanden (op basis van een literatuurscan en expertinformatie, zie bijlage 6) tussen beide enquêtes onderzocht op basis van de beschikbare data in beide databronnen (hoofdstuk 3).

Extensieve interpretatie en wetenschappelijke verklaringen van de resultaten vallen buiten deze deelstudie. Er worden geen volledig verklarende modellen nagestreefd: het accent ligt op blootleggen van verbanden tussen beide surveys. Een van de doelen van deze deelstudie is de betekenisvolle verbanden te onderzoeken om schalen, onderliggende items, dan wel thema's een vaste plaats te geven in toekomstig welbevindingsonderzoek. Daartoe worden enkele aanbevelingen geformuleerd en wordt de deelstudie bediscussieerd. Ook worden de resultaten gezien op hun mogelijkheden voor het *benchmarkonderzoek gevangeniswezen* (hoofdstuk 4).

2 Psychometrische kwaliteit en koppelmogelijkheden

Voor dit onderzoek is de psychometrische kwaliteit van de afzonderlijke surveys, en de diverse schalen waaruit ze bestaan, belangrijk. Een ondermaatse kwaliteit zou negatieve gevolgen hebben voor de verdere analysemogelijkheden, bijvoorbeeld omdat informatie over de inrichting of afdeling van de respondent ontbreekt. Daarom is de psychometrie van de beide datasets onderzocht. Gekeken is naar de generaliseerbaarheid van de data en de deugdelijkheid van de antwoorden van de huidige surveydata (2.1), de betrouwbaarheid (2.2) en validiteit (2.3) van de schalen. Na kort de conclusies aangaande de psychometrische kwaliteit te hebben samengevat (2.4) wordt de koppelmogelijkheid van de datasets onderzocht (2.5).

2.1 Generaliseerbaarheid

Om algemene conclusies te kunnen trekken over de gehele gedetineerden- en personeelspopulaties van de Nederlandse penitentiaire inrichtingen op basis van de BASAM-DJI en de gedetineerdensurvey, is het van belang dat de personen die de vragenlijsten hebben ingevuld, representatief zijn voor de volledige medewerker- en gedetineerdenpopulatie. Om de representativiteit te onderzoeken, zijn voor beide datasets verschillende demografische kenmerken vergeleken met dezelfde kenmerken in de populatie. Omdat in de verdere analyses van de BASAM-DJI gegevens alleen penitentiaire inrichtingswerkers (PIW'ers) worden gebruikt, aangezien zij als enige functiegroep direct te koppelen zijn aan een cellenafdeling met gedetineerden, is dit ook de enige groep medewerkers die in de generaliseerbaarheidanalyse is meegenomen.

2.1.1 *Gedetineerdensurvey*

Ten eerste is gekeken naar de gedetineerdensurvey en -populatie. De populatiegegevens zijn afkomstig van het verblijfsregistratiesysteem van de Dienst Justitiële Inrichtingen, de *Tulp verblijf* (Ten UitvoerLegging Penitentiaire beschikkingen). De demografische kenmerken die gekozen zijn om de respondentengroep te vergelijken met de populatie zijn leeftijd, geslacht, geboorteland, detentieperiode in de huidige inrichting tot het moment van afname en de totale aaneengesloten detentieperiode (in alle inrichtingen) op het moment van afname. Daarnaast geldt voor de twee genoemde kenmerken met betrekking tot de detentieperiode, dat de vragenlijst de subjectieve waarneming van de gedetineerde bevat, terwijl van de populatie de objectieve duur bekend is. Van alle gedetineerden verblijvend in de inrichtingen ressorterend onder de sector GW (op het moment van afname waren dit er 12.333) hebben 6.020 de vragenlijst ingevuld (48,8%).

De grafiek van de leeftjidsverdeling (figuur 1) laat een bijna gelijke verdeling zien van de gedetineerde respondenten en de totale populatie¹. Op dit kenmerk is de respondentengroep een representatieve afspiegeling van deze populatie. Hetzelfde geldt voor de verdeling tussen mannen en vrouwen in de geënquêteerde gedetineerden, die afgebeeld is in figuur 2. Deze wijkt niet sterk af van de verdeling zoals die in de populatie te vinden is. Voor de verdeling van geboorteland in de respondentengroep en de totale populatie (figuur 3) geldt echter dat er wel enige afwijkingen zijn tussen de percentages etnische groepen in de populatie en de respondenten. Zo is het percentage gedetineerden dat in Nederland geboren is in de steekproef enigszins hoger en de percentages gedetineerden die in andere landen geboren zijn juist lager in vergelijking met de totale gedetineerdenpopulatie. Dit wijkt niettemin niet veel af en zou gedeeltelijk verklaard kunnen worden door een gebrek aan verkrijgbaarheid van de survey in de geschikte talen², analfabetisme en het aantal mensen waarvan het geboorteland niet bekend is (6,2%). Omdat de verdeling licht afwijkt is gekeken of de groep autochtone gedetineerden wat antwoorden betreft afwijkt van de groep gedetineerden van buitenlandse afkomst. De resultaten zijn te vinden in tabel 1. Deze tabel bevat voor alle schalen de verschillen tussen Nederlandse gedetineerden en de gedetineerden die elders geboren zijn. Deze waarden zijn berekend door de gemiddelde score van de verschillende groepen gedetineerden die in andere landen dan Nederland geboren zijn, af te trekken van de gemiddelde score van de Nederlandse gedetineerden. Een positieve score betekent dus een hoger gemiddeld antwoord voor de Nederlandse gedetineerden en een negatieve score een lager gemiddeld antwoord. Daarnaast geeft de kolom significantie aan of deze verschillen ook verondersteld mogen worden in de gehele gedetineerdenpopulatie. Dit is alleen het geval wanneer de bijbehorende significantiewaarde kleiner is dan 0,05. Hier geldt net zoals voor het toetsen van de verdelingen van de steekproef- en populatieverdelingen, dat door het grote aantal personen in de steekproef, verschillen gemakkelijk significant zijn. Daarom is het ook van belang de groottes van de verschillen mee in rekening te nemen. Zoals te zien is in de tabel, zijn er geen groepen die structureel van Nederlandse gedetineerden afwijken. Het valt echter op te merken dat met name de groep Marokkanen op alle schalen die betrekking hebben op de omgang met het personeel, significant negatievere scores invult (*Omgang PIW'ers*, *Zorgverleners* en *Overige functionarissen*). Andere verschillen zijn te vinden tussen Nederlanders en Turken op de schalen *Veiligheid*, waar Nederlanders opmerkelijk positievere scores en *Maatschappelijke integratie*, waar Turken positievere antwoorden geven. Deze verschillen kunnen er toe leiden dat, zoals hiervoor al vermeld is, de resultaten van verdere analyses vertekend worden. Dit is van belang voor de schalen *Omgang PIW'ers* en *Veiligheid*, omdat dit deelonderzoek over de relatie tussen personeel en gedetineerden uitspraken wil doen.³

¹ Het toetsen van verschillen tussen de survey- en populatieverdelingen leidt voor alle demografische kenmerken tot significante resultaten. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het grote aantal personen in de survey, waardoor ieder (minimaal) verschil significant is. Daarom geniet visuele inspectie hier de voorkeur (zie bijv. Field, 2005).

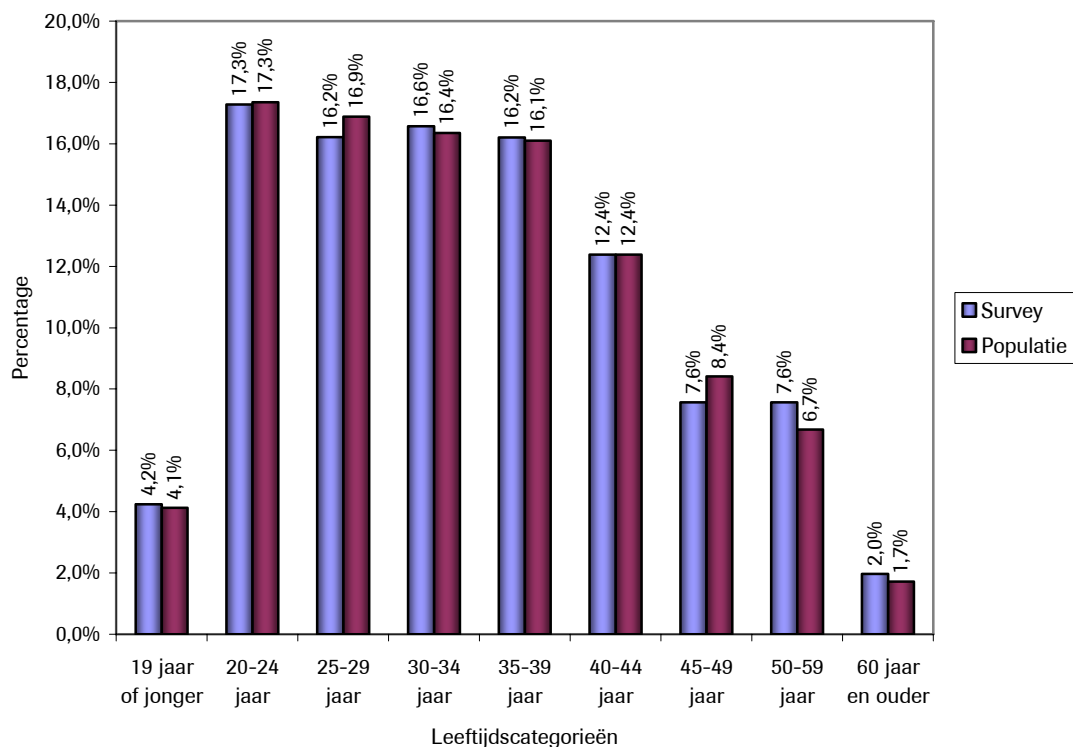
² De gedetineerdersurvey is beschikbaar in acht talen: Nederlands, Engels, Frans, Duits, Spaans, Turks, Papiament en Arabisch.

³ Wanneer een relevantiecriteria wordt gehanteerd van 0,25 scoreverschil, dat gebruikelijk is bij een dergelijk grote steekproef, is alleen de afwijking in scores van Marokkaanse gedetineerden problematisch wat betreft de generaliseerbaarheid. In dit onderzoek is dan alleen de afwijking op de schaal *Omgang met PIW'ers* een belangrijk voorbehoud.

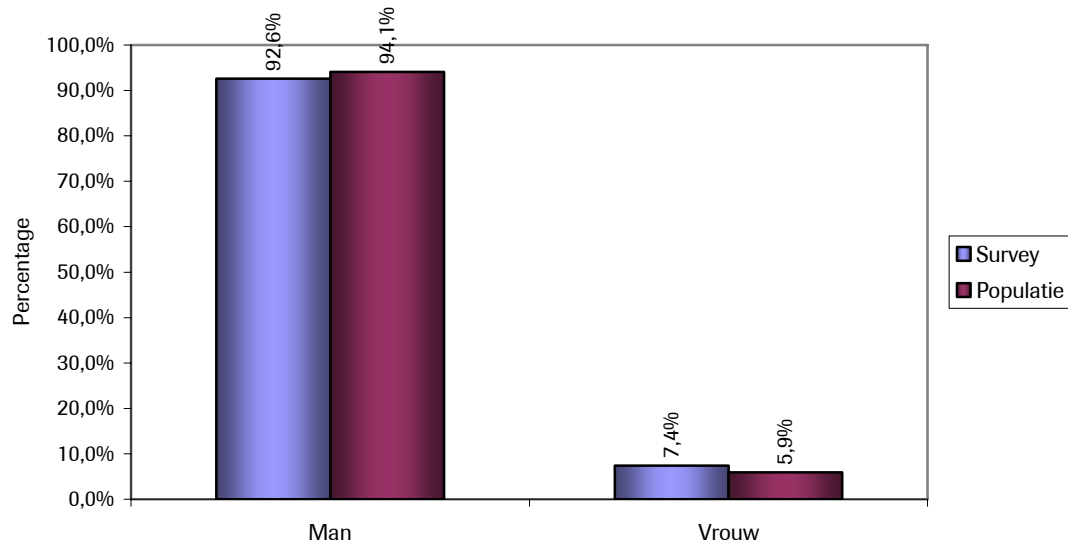
Er is voor gekozen om de onderzochte afwijking van de respondentengroep met de totale gedetineerdenpopulatie niet te compenseren door weegfactoren toe te voegen. Door de aard van de analyses (multilevel analyses) is dit namelijk niet goed mogelijk, omdat de verdelingen van geboorteland binnen de afzonderlijke afdelingen *voor de populatie* niet bekend zijn. Wel dient het gebrek aan representativiteit als voorbehoud gemaakt te worden bij de generalisatie van eventuele conclusies. Daarbij laat figuur 4 een lichte oververtegenwoordiging zien van gedetineerden die langer dan een half jaar in de huidige inrichting zitten, en een ondervertegenwoordiging van gedetineerden die korter dan drie maanden in de huidige inrichting zitten. Deze groepen scoren echter niet aanmerkelijk verschillend op de schalen van de gedetineerdersurvey. De significante scoreverschillen die te vinden zijn, zijn niet groter dan ééntiende punt op een vijfpuntsschaal.

Ook voor figuur 5, die de verdeling van de totale detentie van de responderende respondenten en de populatie weergeeft, geldt dat niet alle categorieën dezelfde relatieve frequentie hebben in de respondentengroep als in de populatie. Dit levert hier echter geen problemen op omdat de percentageverschillen klein zijn en er geen groepen structureel onder- of overgerepresenteerd zijn.

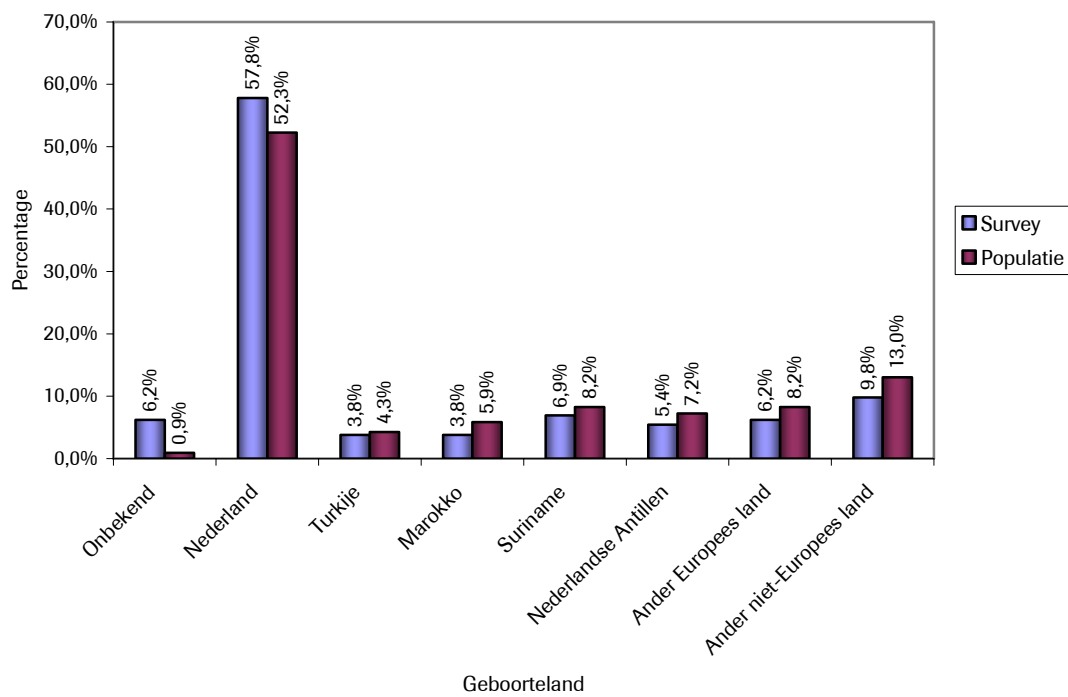
Figuur 1 Verdeling van leeftijdscategorieën in de Gedetineerdersurvey en -populatie



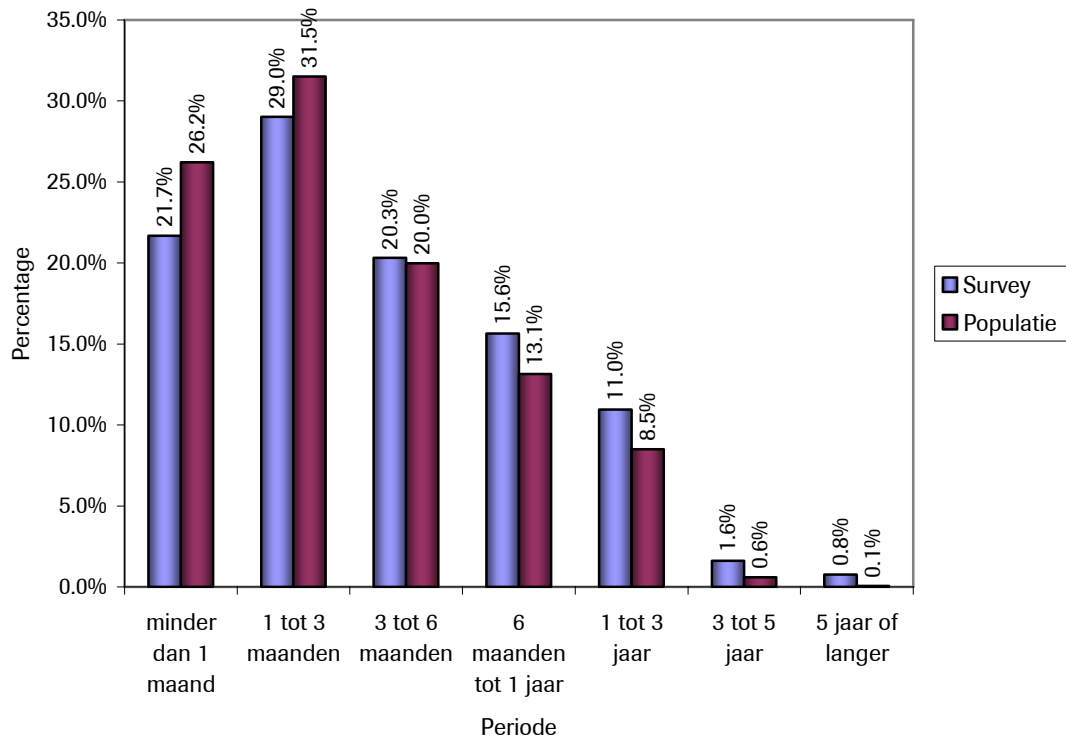
Figuur 2 Verdeling van geslacht in de Gedetineerdensurvey en -populatie



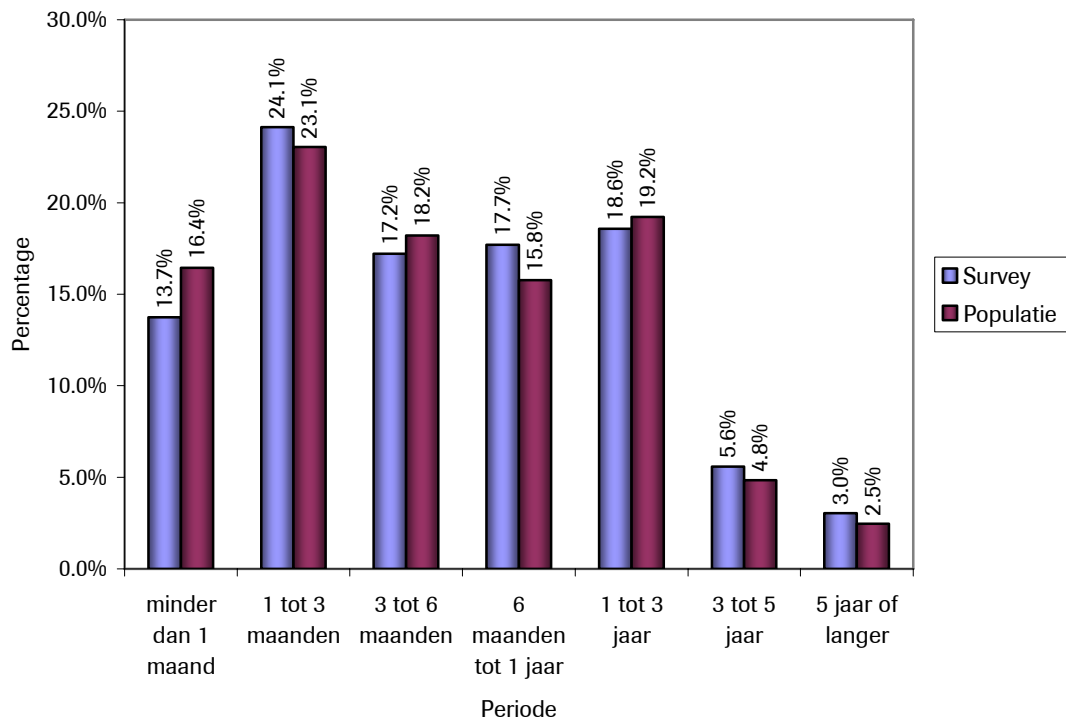
Figuur 3 Verdeling van geboorteland in de Gedetineerdensurvey en -populatie



Figuur 4 Verdeling van detentieperiode in de huidige inrichting in de Gedetineerdensurvey en -populatie tot het moment van afname.



Figuur 5 Verdeling van totaal aaneengesloten detentieperiode (in alle inrichtingen) in de Gedetineerdensurvey en -populatie tot het moment van afname



Tabel 1 Post-hoc analyses op de verschillen in schaalscores

Geboorteland		Scoreverschil	Significantie	Scoreverschil	Significantie
		<i>Veiligheid</i>		<i>Omgang PIW'ers</i>	
Nederland	Turkije	0,2393	0,0000	0,0919	1,0000
	Marokko	0,1001	0,6515	0,3481	0,0000
	Suriname	0,1191	0,0168	0,0860	1,0000
	Nederlandse Antillen	0,0775	1,0000	0,1119	0,5292
	Ander Europees land	0,0064	1,0000	0,0438	1,0000
	Ander niet-Europees land	0,1043	0,0159	0,1140	0,0648
		<i>Rechten en Regels</i>		<i>Omgang gedetineerden</i>	
Nederland	Turkije	-0,1368	0,4489	-0,0935	0,6513
	Marokko	0,1090	1,0000	0,0869	0,9338
	Suriname	0,0547	1,0000	-0,0070	1,0000
	Nederlandse Antillen	0,0227	1,0000	0,0729	0,9803
	Ander Europees land	0,0926	1,0000	0,0132	1,0000
	Ander niet-Europees land	0,1000	0,2206	-0,0069	1,0000
		<i>Maatschappelijke integratie</i>		<i>Zorgverleners (tevredenheid)</i>	
Nederland	Turkije	-0,2029	0,0074	0,2991	0,0082
	Marokko	0,1590	0,1054	0,3950	0,0001
	Suriname	-0,0780	1,0000	0,0850	1,0000
	Nederlandse Antillen	-0,1297	0,1479	0,1671	0,6779
	Ander Europees land	0,0514	1,0000	0,3055	0,0006
	Ander niet-Europees land	-0,0924	0,2757	0,2341	0,0021
		<i>Toekomstverwachting</i>		<i>Overige functionarissen</i>	
Nederland	Turkije	-0,0786	1,0000	0,1560	1,0000
	Marokko	0,1545	0,1771	0,4849	0,0000
	Suriname	0,0050	1,0000	0,1055	1,0000
	Nederlandse Antillen	-0,1184	0,3563	0,1260	1,0000
	Ander Europees land	-0,0285	1,0000	0,2672	0,0353
	Ander niet-Europees land	-0,1288	0,0170	0,0791	1,0000
		<i>Contacten met buitenwereld</i>		<i>Hygiëne</i>	
Nederland	Turkije	-0,0597	1,0000	-0,1409	0,2063
	Marokko	-0,0772	1,0000	0,0629	1,0000
	Suriname	-0,0701	1,0000	0,0047	1,0000
	Nederlandse Antillen	0,0268	1,0000	-0,0513	1,0000
	Ander Europees land	0,0024	1,0000	-0,0878	0,8161
	Ander niet-Europees land	0,0374	1,0000	-0,1013	0,0814
		<i>Dagbesteding</i>		<i>Autonomie</i>	
Nederland	Turkije	-0,0201	1,0000	0,0892	1,0000
	Marokko	0,0939	1,0000	0,1585	0,0572
	Suriname	-0,0865	1,0000	0,0768	1,0000
	Nederlandse Antillen	-0,0842	1,0000	0,0624	1,0000
	Ander Europees land	0,0234	1,0000	0,0299	1,0000
	Ander niet-Europees land	-0,1120	0,0843	0,0501	1,0000
		<i>Tevredenheid activiteiten dagprogramma</i>			
Nederland	Turkije	-0,0184	1,0000		
	Marokko	0,1185	1,0000		
	Suriname	-0,0179	1,0000		
	Nederlandse Antillen	-0,0071	1,0000		
	Ander Europees land	0,0654	1,0000		
	Ander niet-Europees land	0,0188	1,0000		

* De significantiewaarden zijn gecorrigeerd volgens de Bonferroni-methode. Deze gangbare methode voorkomt dat de kans op het ontbreken van statistisch significante resultaten groter wordt door het uitvoeren van meerdere toetsen op dezelfde gegevens. Een positieve waarde betekent dat Nederlandse gedetineerden gemiddeld hoger scoren ten opzichte van de genoemde etnische groepen. Bij een negatieve waarde scoren Nederlandse gedetineerden lager dan voornoemde groepen.

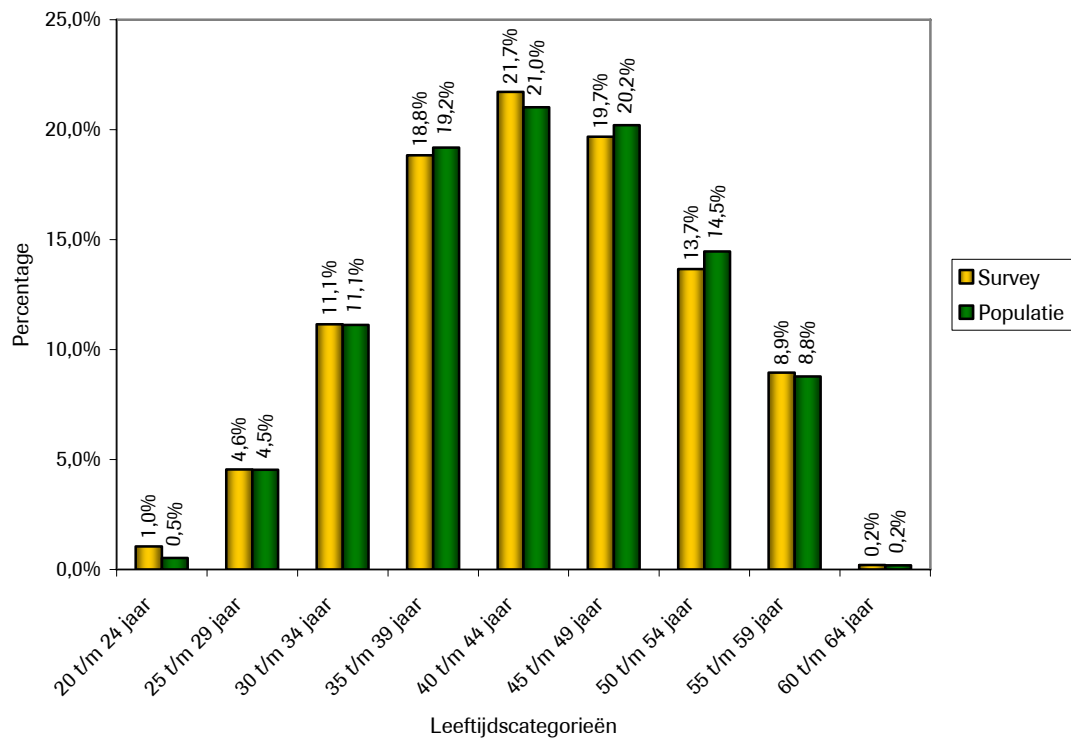
2.1.2 BASAM-DJI

Ook de representativiteit van de BASAM-DJI-vragenlijst is onderzocht. Van alle medewerkers van DJI hebben 10214 de vragenlijst ingevuld. Omdat in dit onderzoek de koppeling van de BASAM-DJI en de gedetineerdersurvey op afdelingsniveau wordt onderzocht, zijn alleen PIW'ers uit het gevangeniswezen van belang, omdat zij direct contact met gedetineerden hebben en de enigen zijn die aan specifieke afdelingen waar gedetineerden verblijven, kunnen worden toegewezen, wordt voor de analyse van de representativiteit alleen deze groep onderzocht. Op het moment van afname waren er 4192 PIW'ers werkzaam⁴ in het gevangeniswezen. Van deze groep zijn 1995 mensen die de BASAM-DJI hebben ingevuld en ook te koppelen zijn aan een gedetineerdenafdeling (in de analyse mee te nemen respons: 47,5%), wat noodzakelijk is voor de verdere analyses.

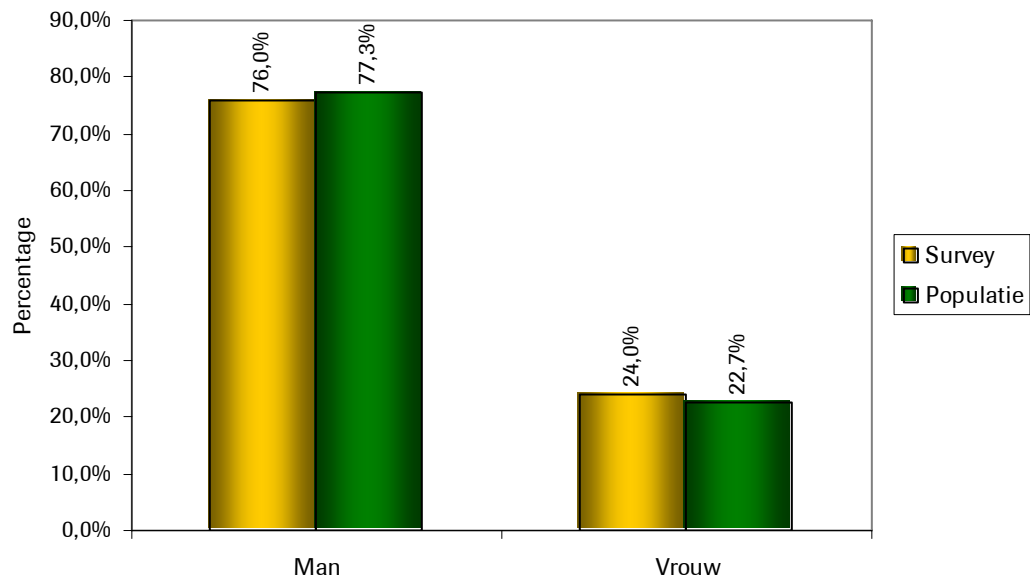
De demografische kenmerken die gekozen zijn om de respondentengroep te vergelijken met de populatie zijn leeftijd, geslacht, arbeidsduur (voltijd of deeltijd), netto salaris en totale diensttijd (tot het moment van afname). Deze kenmerken zijn gekozen omdat dit de belangrijkste en betrouwbaarste gegevens zijn die voor alle PIW'ers ten tijde van de afname beschikbaar waren. De grafiek van de leeftijdsverdeling (figuur 6) laat een bijna gelijke verdeling zien van de respondenten en de totale personeelspopulatie. Op dit kenmerk is de respondentengroep dus een representatieve afspiegeling van deze populatie. Hetzelfde geldt voor de verdeling man/vrouw in de geënquêteerde medewerkers, die is afgebeeld in figuur 7. Deze wijkt niet sterk af van de verdeling zoals die in de populatie te vinden is. In figuur 8 is te zien dat ook de verdelingen van de arbeidsduur (voltijd/deeltijd) nauwelijks verschillen, dus ook op deze gegevens vormen de geënquêteerden een representatieve steekproef van de totale populatie PIW'ers. Voor de verdeling van totale diensttijd in de steekproef en de totale populatie (figuur 9), geldt echter dat er wel enige afwijkingen zijn tussen de verdelingen van de populatie en de respondentengroep. Het belangrijkste verschil is te vinden in het percentage werknemers dat korter dan 5 jaar werkzaam is in de steekproef (8,7%) enigszins lager is dan in de populatie (12,4%). Deze ondergerepresenteerde categorie scoort niet aanmerkelijk verschillend van de andere groepen op de diverse schaalscores. Enkele schalen waarop wel afwijkend wordt gescoord zijn onder andere *informatie geven*, *hoeveelheid ontvangen beloning* en *instrumentaliteit beloning*. Op al deze schalen scoort de diensttijdcategorie 0 — 4 jaar significant lager dan een of meerdere andere diensttijdcategorieën. Er is voor gekozen om deze afwijking van de respondentengroep met de totale PIW-populatie niet te compenseren door bijvoorbeeld verschillende weegfactoren toe te voegen. Door de aard van de analyses (multi-level analyses) is dit namelijk niet goed mogelijk, omdat de verdelingen van totale diensttijd binnen de afdelingen niet bekend zijn. Daarnaast zijn de verschillen in schaalscores waarop significant afwijkend wordt gescoord niet zeer groot, en vormen deze schalen niet het centrale thema van de verdere analyses.

⁴ Bron: PerCC DJI

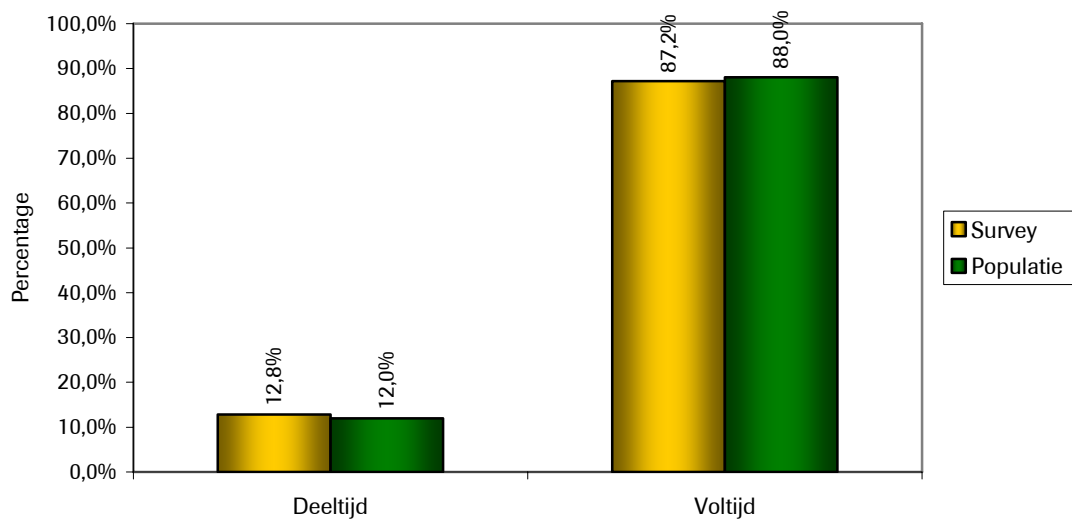
Figuur 6 Verdeling van leeftijdscategorieën in de BASAM-DJI en PIW-populatie



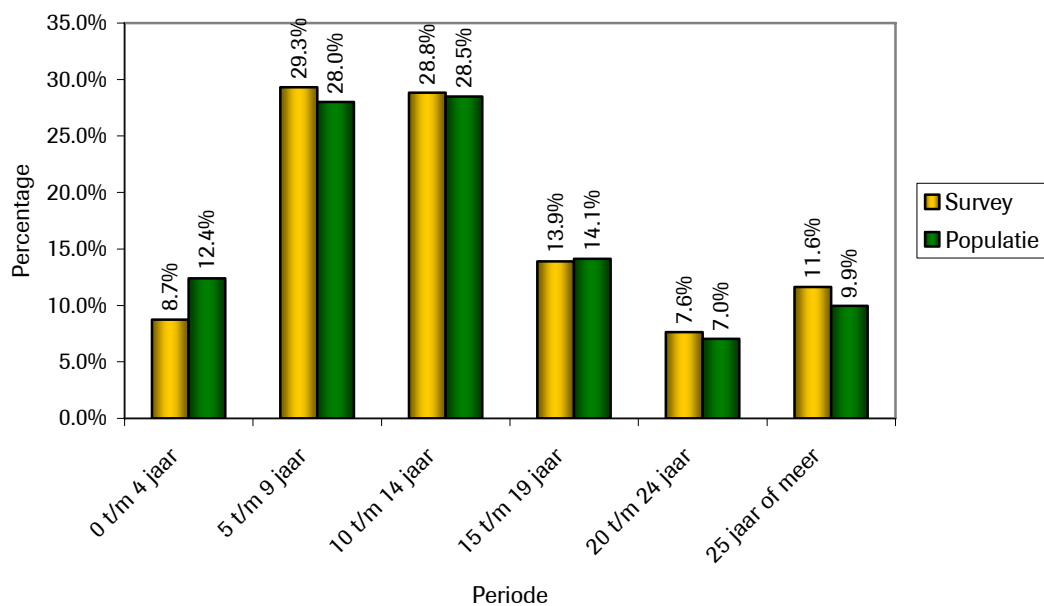
Figuur 7 Verdeling van geslacht in de BASAM-DJI en PIW-populatie



Figuur 8 Verdeling van arbeidsduur in de BASAM-DJI en PIW-populatie



Figuur 9 Verdeling van totale diensttijd in de BASAM-DJI en PIW-populatie



Er is tevens gekeken naar de representativiteit van de salarissen in de respondentengroep en de personeelspopulatie. Deze vergelijking laat echter grote verschillen zien tussen de verdelingen van het netto salaris. Dit is waarschijnlijk het gevolg van de verschillen in berekening van het salaris in beide groepen. Omdat in de BASAM-DJI gevraagd werd naar het netto salaris, en van de totale populatie alleen geschatte brutosalariissen afgeleid van de inschaling van de arbeidsovereenkomst bekend zijn, is van dit brutosalaris 30% afgetrokken als benadering van het nettosalaris. Dit geeft echter nog geen betrouwbaar beeld, omdat de toeslagen voor onregelmatige diensten (T.O.D.) wel zijn opgenomen in de vraagstelling in de BASAM-DJI, maar niet voor handen zijn in de centrale gegevens van de totale medewerkerspopulatie. Dit zorgt ervoor dat een vergelijking van deze twee verdelingen onmogelijk is.

2.1.4 *Deugdelijkheid van de antwoorden*

De deugdelijkheid van de gegeven antwoorden speelt tevens een rol bij het bepalen van de psychometrische kwaliteit. Wanneer vragen niet, of niet waarheidsgetrouw zijn beantwoord, heeft dit negatieve consequenties voor de uiteindelijke resultaten. Hier kunnen verschillende oorzaken voor genoemd worden. Zo zouden antwoorden gekleurd kunnen zijn door bijvoorbeeld sociale wenselijkheid of desinteresse. Het eerste kan veroorzaakt worden door twijfels over de anonimiteit van het onderzoek⁵. Een aanwijzing hiervoor zou kunnen zijn dat meer dan 25% van de medewerkers niet alle acht achtergrondvragen (de persoonskenmerken) van de BASAM-DJI heeft ingevuld, terwijl op dergelijke vragen (leeftijd, geslacht e.d.) het antwoord natuurlijk wel als bekend zou mogen worden verondersteld. Voor de gedetineerdensurvey zijn daarover geen aanwijzingen gevonden.

Verder zouden respondenten zich feiten verkeerd hebben kunnen herinnerd. Omdat sommige vragenlijsten, zoals de Monitor Agressie & Geweld, vragen naar het voorkomen van bijvoorbeeld geweldsincidenten in de laatste twaalf maanden, zouden door vergissingen in het moment van plaatsvinden van agressie een niet werkelijkheidsgetrouw beeld kunnen ontstaan. Ook kunnen respondenten een incident in het geheel zijn vergeten of bewust achterwege laten waardoor verkeerde antwoorden kunnen zijn geven. Dit bleek ook in onderzoek naar de Monitor Agressie en Geweld dat gebruik maakt van een deel van de data die ook aangewend is voor deze studie. Respondenten rapporteren soms wel gevolgen van agressie en geweld, maar maken geen melding van het incident zelf. (Van Kesteren, 2008). Een aanwijzing dat de data van de Monitor wel deugdelijk zijn, is dat respondenten geregeld melding maken van onderlinge agressie en geweld. Het rapporteren van bijvoorbeeld agressie door de eigen leidinggevende duidt er op dat het invullen niet bemoeilijkt is door twijfels aan de anonimiteit.

De gedetineerdensurvey kent weer andere risico's aangaande de deugdelijkheid van de antwoorden. Een factor die van invloed zou kunnen zijn op de deugdelijkheid van de gegeven antwoorden, is dat de gedetineerdensurvey in meerdere talen is uitgegeven. Door vragen te vertalen, zouden ze niet precies meer overeen kunnen te komen met de oorspronkelijke Nederlandse vraagstelling. Dit kan de betekenis veranderen, en daarmee het antwoord beïnvloeden. Voor deze risico's is vooraf gewaakt door controles uit te voeren op de vertalingen van de vragenlijst.⁶

Of vragen waarheidsgetrouw zijn ingevuld, is verder uit de datasets niet te achterhalen. Sommige achtergrondvragen van de BASAM-DJI weerspiegelen bij sommige respondenten echter onmogelijke waarden, zoals leeftijden onder de 18 of diensttijden van boven de 50 jaar. Dit zou kunnen komen doordat de vra-

⁵ De anonimiteitswaarborg staat echter uitdrukkelijk vermeld in de invulinstructie (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2007b). Zo werd de garantie gegeven dat er in geen geval combinaties van verschillende achtergrondvariabelen worden gemaakt, waardoor een uniek profiel zou kunnen ontstaan. Ook mochten leidinggevendenden niet aanwezig zijn bij het invullen van de vragenlijsten en zijn de rapportages n.a.v. de gegevens verwerkt door een onafhankelijk bureau, en de antwoordformulieren vervolgens vernietigd. Het invullen was zo mogelijk onder werktijd, en zieke of zwangere werknemers kregen de enquête thuisgestuurd.

⁶ Frans, Duits en Engels zijn vertaald door vertaalbureau en door experts gecheckt. Voor de overige talen is er door een vertaler een kruisreferentie gepleegd; vertalingen zijn terugvertaald naar het Nederlands ter controle.

gen niet naar waarheid zijn ingevuld en/of door problemen met het digitaal verwerken van de gegevens. Er is voor gekozen om alle leeftijden onder de 18 en boven de 65 jaar uit de gegevens te verwijderen (dit gold voor 0,68% van de PIW'ers), evenals diensttijden en functietijden hoger dan 40 jaar (respectievelijk 0,99% en 0,89%). Ook nettosalarissen van minder dan 500 euro of meer dan 2500 euro per maand zijn uit de data verwijderd (dit gold voor 2,94% van de geënquêteerden).

De gedetineerdensurvey had deze problemen niet, omdat met vaste antwoordcategorieën werd gewerkt (geen open vragen).

Voorts is het opvallend dat het overgrote deel van de respondenten bijna alle vragen van de BASAM-DJI of gedetineerdensurvey heeft ingevuld. Hiervoor geldt niet dat ontbrekende gegevens tot onjuiste conclusies leiden. De reden hiervoor is dat de vragen niet individueel zijn geanalyseerd, maar schaalscores zijn gebruikt die opgebouwd zijn uit de gemiddelde score op meerdere vragen. Het ontbreken van enkele vragen leidt zelden tot beduidend andere uitkomsten. De antwoorden op de overige vragen van een schaal geven immers eenzelfde beeld (wat ook de betrouwbaarheidanalyse laat zien).

2.2 Betrouwbaarheid van de schalen

Beide meetinstrumenten zijn grotendeels opgebouwd uit schalen. Deze schalen zijn bepaald op grond van eerdere onderzoeken⁷. Zeker voor de schalen die voor de BASAM zijn opgesteld, is uitgebreid onderzoek verricht (Biessen, 1992), gebaseerd op uiteenlopende, grote groepen respondenten. Deze karakteristieken leiden er volgens onder andere Hogarty, Hines, Kromrey et al. (2005) toe, dat de gevonden factorladingen van de items in de BASAM-DJI stabiel en accuraat zijn vastgesteld, en daarmee ook de uiteindelijke schaalindeling. Het is niet aannemelijk dat voor de personeelspopulatie van 2007 opmerkelijk afwijkende onderliggende factoren aanwezig zijn.

De schaalindeling voor de gedetineerdensurvey is minder extensief onderzocht. Alleen op basis van de gegevens van de survey uitgevoerd in 2004 is deze schaalindeling vastgesteld.

Een oorzaak die echter wel tot een andere factorindeling zou kunnen leiden voor de specifieke surveydata van 2007, zijn niet-representatieve steekproeven, zoals onder andere MacCallum, Widaman, Preacher et al. (2001) demonstreren. De representativiteit van de steekproeven is hiervoor in paragraaf 2.1 onderzocht en liet zien dat dit geen problemen veroorzaakte voor de BASAM-DJI. Bij de gedetineerdensurvey leidde dit echter tot de conclusie dat sommige van de groepen inderdaad zijn ondervertegenwoordigd. Voor de gedetineerdensurvey viel namelijk op dat de verdeling van land van herkomst voor de survey-deelnemers niet geheel overeenkwam met de totale populatie gedetineerden (zie figuur 2). Zo waren er relatief veel Nederlandse gedetineerden die de enquête hebben ingevuld en relatief weinig gedetineerden van buitenlandse afkomst. Zoals hiervoor aangetoond, hadden deze groepen verschillen in schaalscores.

⁷ Niet alle schalen zijn op grond van factoranalyse bepaald; de Monitor Agressie en Geweld maakt bijvoorbeeld alleen gebruik van rechte tellingen van objectieve criteria. Deze survey-vragen zijn hier dan ook niet onderzocht op onderliggende factoren.

Factoranalyses⁸ op de gegevens van 2007 voor zowel de BASAM-DJI⁹ als de gedetineerdensurvey konden de gevonden schaalindelingen bevestigen. Een vraag die vervolgens nog gesteld kan worden, is of de hier gebruikte schalen van de twee surveys, unidimensionaal zijn voor deze populaties. Dit houdt in dat de antwoorden op de vragen die gebruikt zijn om een schaalscore te berekenen, door slechts één factor worden beïnvloed. Wanneer dit namelijk niet het geval is, heeft dit negatieve gevolgen voor onder andere de validiteit van de schalen. Voor de schaalindelingen van beide surveys is nagegaan of de schalen werkelijk één dimensie weergeven. Deze resultaten zijn te vinden in tabel 2 en tabel 3, met daarin voor elke schaal de items die gebruikt zijn en de variantie die de eerste factor verklaart, berekend met behulp van een principale componenten-analyse op de vragen van de betreffende schaal.¹⁰

Daarnaast is ook de betrouwbaarheid, door middel van een Cronbach's alfa-waarde afgebeeld. De eisen voor een geschikte steekproefgrootte voor valide factoranalytische modellen zijn veel bediscussieerd (genoemd worden verhoudingen tussen het aantal respondenten en het aantal vragen van 4:1 tot ongeveer 15:1, zie bijv. MacCallum et al., 2001). De steekproefgroottes in dit onderzoek zijn voldoende groot (voor de BASAM-DJI was de respondent - vraag verhouding 70:1 en voor de gedetineerdensurvey 50:1).

De tabellen geven een duidelijke indicatie dat de meeste schalen inderdaad een unidimensionaal construct meten. Van deze schalen wordt een groot gedeelte van de variantie namelijk uitgedrukt door de eerste factor, en spelen verdere factoren geen rol van betekenis bij het weergeven van de variantie van de schaal. Voor sommige schalen, zoals 'veiligheid' in de gedetineerdensurvey en 'integriteit' in de BASAM-DJI, is de variantie die verklaard wordt door de eerste factor minder hoog en zijn verdere factoren relatief belangrijk, waardoor in deze gevallen de schalen dus geen ééndimensionale constructen lijken te meten.

⁸ Voor deze analyses is eerst een Missing Value Analysis uitgevoerd, om zo met behulp van het Expectation Maximization (EM) algoritme de ontbrekende antwoorden te schatten. Deze geschatte gegevens zijn alleen gebruikt voor deze factoranalyses, en niet voor andere analyses.

⁹ Een factoranalyse alleen op de selectie PIW'ers uit het gevangeniswezen toonde hetzelfde beeld; aanvankelijk is de analyse uitgevoerd op alle respondenten.

¹⁰ Bij de factoranalyses is gebruik gemaakt van varimax rotatie.

Tabel 2 Betrouwbaarheid van de vragen uit de Gedetineerdensurvey 2007

Schaal	Vragen	Cronbach's alfa	% Variantie
Veiligheid	veilig1,11,14,35,41,46,56,48	0,73	35,0
Rechten en Regels	recht12,26,34,43,51	0,77	53,3
Maatschappelijke integratie	maatsc7,19,25,32,38,39,44	0,77	44,4
Toekomstverwachting	toekom9,20,30,37,47,52	0,74	44,0
Contacten met buitenwereld	contct55,56,57,58,59,60,62	0,83	47,5
Dagbesteding	dag2,10,21,28,33,42	0,77	46,6
Tevredenheid activiteiten dagprogramma	activ30a,30b,30c,30d,30e,30f	0,81	53,1
Omgang PIW'ers	ovfun41d,omper6,13,18,24,27,31,40,48,53	0,90	50,4
Omgang gedetineerden	omged5,15,22,29,45*,49,54	0,70	38,4
Zorgverleners	gzrg39,40a,40b,40c,40d	0,84	59,7
Overige functionarissen	ovfun41a,41b,41c,41e,41f	0,85	60,1
Hygiëne	hyg26a,26b,26c,26d,26e,26f,26g,27,28	0,85	48,5
Autonomie	auto3,4,16,17,23,36,50	0,74	39,3

* Deze vraag schaadt de betrouwbaarheid, na verwijdering is de Cronbach's alfa 0,73 en de variantie 44,077%.

Tabel 3 Betrouwbaarheid van de vragen uit de BASAM-DJI 2007

Schaal	Vragen	Cronbach's alfa	% Variantie
Autonomie	i16,44,45,77	0,79	62,6
informatie uit eigen werk	i3,27,54,87	0,71	53,9
belangrijkheid van de taak	i33,41,91,97,98	0,69	46,3
ervaren zinvolheid van het werk	i9,36,71	0,84	75,9
ervaren verantwoordelijkheid	i78,84,85,96	0,67	50,4
kennis van de werkresultaten	i4,74,75,94	0,63	48,1
rolconflict	i5,11,15,25,43	0,73	48,1
rolonduidelijkheid	i12,28,34,82,83	0,78	54,0
kwantitatieve werkbelasting	i7,13,48,57,59,65	0,75	45,9
sociaal-emotioneel leiderschap	i8,30,37,53,56,86	0,93	72,9
corrigerend leiderschap	i20,29,32,99	0,74	56,6
stimulerend leiderschap	i19,38,58,70,92	0,84	61,3
ondersteuning collega's	i10,39,42,79,80	0,88	68,1
informatie krijgen	i6,22,31,49,68,76	0,74	44,7
informatie geven	i17,60,62,66,67,81	0,78	48,1
juistheid van beoordeling	i2,14,18,47,52	0,76	51,8
hoeveelheid ontvangen beloning	i46,55,72,93	0,88	64,7
instrumentaliteit beloning	i23*,26,69,89	0,77	62,2
toegankelijkheid bedrijfsinstanties	i21,50,61,95	0,61	46,7
structurering	i1,24,40,51,100	0,80	55,8
fysieke arbeidsomstandigheden	i35,63,64,73,88,90	0,72	42,0
aandacht voor verbetering	e8,10,18,20,22	0,85	63,9
aandacht persoonlijke ontwikkeling	e1,3,5,14,28	0,86	64,4
veiligheid	e7,16,23,24	0,77	59,7
openheid in communicatie	e12,26,30	0,82	73,9
conflict op de afdeling	e32,33,34,35,36	0,80	56,3
agressie	e2,9,19,27,29	0,69	46,1
integriteit	e4,11,15,17,25	0,53	37,7
omgang met ingesloten	e38,40,42,44	0,77	61,6
rooster	e37,39,41,43	0,81	67,7
structuur bieden aan ingesloten	e45,46,47,48**,49	0,74	59,2

* Deze vraag schaadt de betrouwbaarheid, na verwijdering is de Cronbach's alfa 0,85 en de variantie 77,057 %.

** Deze vraag schaadt de betrouwbaarheid, na verwijdering is de Cronbach's alfa 0,86 en de variantie 73,889 %.

2.2.2 Schaalconstructie en consistentie

Een belangrijke eigenschap van schaalscores is de betrouwbaarheid. De metingen moeten consistent gebeuren, dus bij afnamen bij dezelfde persoon onder dezelfde omstandigheden niet tot telkens andere uitkomsten leiden. Een maat voor de betrouwbaarheid of interne consistentie van schaalscores is de Cronbach's alfa. Schalen met een Cronbach's alfa boven 0,7 worden als voldoende betrouwbaar beschouwd (Nunnally, 1978).

Voor het berekenen van deze betrouwbaarheid en de uiteindelijke schaalscores¹¹, zijn de vragen die 'andersom' gesteld zijn (bijvoorbeeld: *De PIW'ers maken geen praatje met me*) in de dataset eerst omgepoold, zodat een hoog (negatief) antwoord een lage score kreeg en een laag (positief) antwoord een hoge score. Hierdoor vertegenwoordigde voor alle vragen een hoge score een positief antwoord en een lage score een negatief antwoord.

In tabel 2 is de betrouwbaarheid van de verschillende schalen van de gedetineerdensurvey te vinden. Er is te zien dat alle schalen een redelijk tot goede betrouwbaarheid hebben. Voor één schaal (*omgang met gedetineerden*) geldt echter, dat één van de vragen de betrouwbaarheid beduidend schaadt, namelijk de vraag *Ik praat niet over hoe ik me voel met medege-detineerden*.¹² Behalve dat dit item de Cronbach's alfawaarde van de schaal naar beneden haalt, is op inhoudelijke gronden ook af te vragen of deze vraag tot de schaal gerekend moet worden. Deze schaal representeert namelijk de omgang met medege-detineerden. Deze omgang kan tot tevredenheid stemmen als de genoemde vraag positief of negatief is beantwoord. Een bevredigende omgang hoeft namelijk niet te betekenen dat er tussen gedetineerden veel over gevoelens gesproken wordt. Zowel op statistische als inhoudelijke gronden is er dan ook voor gekozen dit item uit de analyses te verwijderen.

De betrouwbaarheid van de schalen van de BASAM-DJI zijn weergegeven in tabel 3. Hier is ook te zien dat (bijna) alle schalen een redelijk tot goede betrouwbaarheid hebben, hoewel de waarden enigszins lager zijn dan van de schalen van de gedetineerdensurvey. Voor enkele schalen, zoals *integriteit* en *toegankelijkheid bedrijfsinstanties* is de betrouwbaarheid behoorlijk laag. Wanneer deze schaalscores in latere analyses gebruikt worden, is enige voorzichtigheid bij de interpretatie geboden. Voor twee schalen geldt verder dat één van de vragen de betrouwbaarheid substantieel schaadt (deze zijn in de tabel aangegeven met een *). Ook hier geldt dat, behalve dat deze items de Cronbach's alfawaarde van de twee schalen naar beneden halen, op inhoudelijke gronden eveneens af te vragen is of deze vragen tot de betreffende schalen gerekend moet worden. Voor het item *Mijn inkomen biedt mij onvoldoende zekerheid voor de toekomst* geldt, dat deze niet direct aansluit bij zowel de betekenis van de schaal *instrumentaliteit van de beloning*. In de genoemde vraag wordt namelijk gerefereerd aan zekerheid voor de toekomst, terwijl de schaal zelf, alsmede de overige vragen gebruikt in deze schaal, gericht is op het heden. Vervolgens lijkt het item *Patiënten/pupillen/gedetineerden weten vaak niet dat zij een leefregel overtreden* niet aan te sluiten bij de schaal *Structuur bieden aan ingeslotenen*, omdat het bij dit item niet direct gaat over de geboden structuur *door personeel*.

¹¹ Voor de samenstelling van de schalen is de indeling van items gevolgd zoals die ook gebruikt wordt in de uitvoeringspraktijk van DJI.

¹² Voor de subpopulatie vrouwen is het item wel onderdeel van een betrouwbaar schaalconstruct.

Zowel op statistische als inhoudelijke gronden er voor gekozen om deze items uit de schalen te verwijderen ten behoeve van de uiteindelijke analyses.

2.3 Validiteit

Ten slotte is er nog een belangrijke factor bepalend voor de psychometrische kwaliteit, namelijk de validiteit van de surveys; de mate waarin de tests meten wat ze zouden moeten meten. Er is hier een onderverdeling te maken in verschillende typen van validiteit, zoals die onder andere te vinden is in Gregory (2003). In deze paragraaf bespreken we de constructvaliditeit en de criteriumvaliditeit van beide meetinstrumenten.¹³

2.3.1 Constructvaliditeit

Constructvaliditeit is een van deze typen, en heeft betrekking op de mate waarin een schaal het onderliggende construct meet dat het verondersteld wordt te meten. Om dit type validiteit te analyseren, is gebruik gemaakt van factoranalyses op de items van elke schaal. Deze zijn hiervoor al uitgevoerd (zie tabel 2 en 3). De percentages variantie die door de eerste factor worden weergegeven, geven namelijk een indicatie voor de unidimensionaliteit van de schalen. De mate van unidimensionaliteit geeft aan in hoeverre de antwoorden op de vragen die gebruikt zijn om een schaal score te berekenen, door slechts één factor of construct worden beïnvloed. Wanneer er namelijk meerdere factoren aan de schaal score ten grondslag liggen, is het waarschijnlijk dat de schaal geen eenduidig construct weergeeft. De percentages die te vinden zijn in tabel 2 en 3, laten voor deze schaalindelingen zien dat de percentages redelijk tot hoog zijn (Field, 2005), waardoor de schalen inderdaad unidimensionale constructen lijken te meten. Een andere indicatie voor de mate van constructvaliditeit is de convergente validiteit, waarvoor de samenhang tussen vergelijkbare constructen wordt onderzocht. Deze vorm van validiteit is hier echter niet te onderzoeken, aangezien onder de respondenten van de BASAM en de Gedetineerdensurvey geen andere vragenlijsten met vergelijkbare constructen zijn afgenomen. Het tegenovergestelde van convergente validiteit is divergente validiteit, de mate van gelijkenis tussen constructen die op theoretische gronden niet gelijk zijn. Dit is hier wel te onderzoeken. Wanneer de samenhang tussen verschillende schalen van de BASAM wordt bekeken, blijkt vooral dat de schalen ‘stimulerend leiderschap’ en ‘sociaal emotioneel leiderschap’ ($r=0,81$) sterk samenhangen. Tussen de schalen van de gedetineerdensurvey zijn niet zulke hoge correlaties aanwezig. Voor de twee genoemde BASAM-schalen rijst de vraag of ze niet hetzelfde construct meten. Zo zouden de vragen van beide schalen samen kunnen worden genomen, om samen een totale schaal score weer te geven. Deze samengevoegde schaal heeft een Cronbach’s alfa van 0,940, en de vragen lijken ook hier een ééndimensionaal construct aan te duiden, een factoranalyse op de 11

¹³ Daarnaast is ook de inhoudsvaliditeit een graadmeter voor de validiteit. Dit wordt bepaald door de mate waarin de verschillende vragen in de enquêtes representatief zijn voor het geheel aan onderwerpen (thema’s) dat de surveys verondersteld worden te meten (zie bijv. Gregory, 2003). Dit is een theoretische vraag, die niet met statistische analyses kan worden onderzocht. Voor zowel de Gedetineerdensurvey als de BASAM is dit nog niet extensief onderzocht. Daarom dienen de schaalnamen met enige voorzichtigheid te worden gebruikt, omdat het niet duidelijk is in welke mate de vragen die gebruikt worden bij het berekenen van de schaal scores, de volledige inhoud van de schalen dekken.

vragen resulteert namelijk in een eerste component die 63,1% van de totale variantie weergeeft, terwijl de volgende componenten ieder niet meer dan 6,9% van de variantie uitdrukken. Op theoretische gronden kan er echter voor gekozen worden de schalen toch gescheiden te houden, omdat beide schalen weliswaar afkomstig zijn uit dezelfde transformationele stroming (wat de hoge samenhang verklaart), ze toch naar andere leiderschapsvaardigheden en daaruit voortvloeiende effecten verwijzen (Molleman, 2005).

2.3.2 Criteriumvaliditeit

Criteriumgerelateerde validiteit geeft de mate aan waarin de testcores overeenkomen met andere, vergelijkbare criteria. Net zoals de eerder bekeken convergente validiteit is dit echter lastig te onderzoeken, aangezien er in ieder geval onder de gedetineerden geen andere vragenlijsten zijn afgenomen. Voor de medewerkers is het echter mogelijk een vergelijking te maken tussen sommige schaalscores van de BASAM-DJI en de Monitor Agressie en Geweld, om zo te kijken of deze samenhangen. Een dergelijke analyse laat inderdaad zien dat de BASAM-schalen 'veiligheid' en 'agressie' samenhangen met respectievelijk de Monitor-schalen 'veiligheid' ($r=0,38$) en 'intimidatie' ($r=0,42$). Omdat de correlaties niet heel sterk zijn, geven ze niet meer dan een voorzichtige aanwijzing dat deze schalen criteriumvalide zijn. Over de andere schalen valt een dergelijke conclusie niet te trekken op grond van statistische analyses.

2.4 Conclusies psychometrische kwaliteit

In de vorige paragrafen is de psychometrische kwaliteit van de BASAM-DJI en de gedetineerdersurvey van 2007 onderzocht. Er is gekeken naar verschillende aspecten die deze kwaliteit bepalen, zoals de betrouwbaarheid en de validiteit van de enquêtes.

Voor de gedetineerdersurvey geldt, dat de groep gedetineerden die de vragenlijst heeft ingevuld (48,8% van de totale populatie), de gedetineerdenpopulatie in redelijk tot goede mate representeert. Verschillende demografische kenmerken zijn onderzocht (zie figuur 1 t/m 5), en op het gebied van leeftijd en geslacht is de groep die de gedetineerdersurvey heeft ingevuld een goede representatie van de totale gedetineerdenpopulatie. Voor de duur van de detentieperiode in de huidige inrichting en de totaal aaneengesloten detentieperiode geldt dat de steekproef niet volkomen representatief is, maar de verschillen in percentages en de verschillen in schaalscores voor de diverse categorieën wijken niet in zulke mate af dat ze tot problemen leiden bij het interpreteren van eventuele conclusies. De verdeling van land van herkomst is voor de steekproef en de totale populatie eveneens verschillend, maar hier is een aantal schaalscores van de gedetineerden die in Nederland geboren zijn behoorlijk afwijkend van schaalscores van gedetineerden die buiten Nederland geboren zijn. Gedetineerden die in Marokko geboren zijn scoren significant negatiever op schalen die betrekking hebben op de omgang met gevangenispersoneel dan Nederlandse gedetineerden (zie tabel 1). Hoewel dit waarschijnlijk negatieve invloed heeft op de waarde van de uiteindelijke conclusies, is het gezien de uit te voeren analyses niet zinnig om bijvoorbeeld weegfactoren te gebruiken.

Daarnaast is gekeken naar de deugdelijkheid van de antwoorden. Het bleek dat bijna alle vragen van de survey door de gedetineerden waren ingevuld en er zijn geen aanwijzingen gevonden dat vragen niet naar waarheid zijn beantwoord. Deze elementen duiden erop dat de kwaliteit van de antwoorden van de gedetineerdensurvey 2007 redelijk tot goed is. Het trekken van uiteindelijke conclusies over de totale gedetineerdenpopulatie is niet problematisch, onder voorbehoud van enkele hiervoor genoemde punten. De betrouwbaarheid van alle schalen is redelijk tot hoog, hoewel sommige vragen de betrouwbaarheid van de betreffende schaal juist schaden (zie tabel 2). Deze zijn dan ook uit de schaal verwijderd.

Ook is de validiteit onderzocht. Dit leidde niet tot twijfels omtrent de constructvaliditeit, welke onder andere getest is door de unidimensionaliteit van de schalen te toetsen. De inhoudsvaliditeit was door middel van statistische analyses niet te onderzoeken en ook over de criteriumvaliditeit viel op statistische gronden weinig te zeggen. De analyses leidden niet tot ernstige twijfels over de validiteit van de schalen van de gedetineerdensurvey. Concluderend kan gezegd worden dat de etnische representativiteit het belangrijkste punt van aandacht is, maar dat er verder weinig reden is om aan te nemen dat de psychometrische kwaliteit van de gedetineerdensurvey 2007 negatieve gevolgen heeft voor de deugdelijkheid van verdere analyse op deze gegevens.

Voor de PIW-populatie geldt, dat de groep die zowel de BASAM-DJI heeft ingevuld, als te koppelen valt aan een afdeling gedetineerden (dit wordt in de volgende paragraaf nader toegelicht), een redelijk tot goede representatie vormt. Op het moment van afname waren er 4192 PIW'ers werkzaam in het gevangeniswezen. Van deze groep zijn 1995 PIW'ers (47,5%) die de BASAM-DJI hebben ingevuld en ook te koppelen zijn aan een gedetineerdenafdeling. Verschillende demografische kenmerken zijn onderzocht (zie figuur 6 t/m 10), en op het gebied van leeftijd, geslacht en arbeidsduur (voltijd/deeltijd) is de steekproef een goede afspiegeling van de totale PIW-populatie. Voor de totale diensttijd geldt echter dat de steekproef niet volkomen representatief is, met name de groep die 0 tot 5 jaar in dienst is, is in de steekproef ondergerepresenteerd. Ook hier is er toch voor gekozen om deze afwijking van de respondentengroep met de totale PIW-populatie niet te compenseren door bijvoorbeeld weegfactoren toe te voegen. Door de aard van de analyses (multilevel analyses) is dit namelijk niet mogelijk. De verschillen in schaalscores waarop significant afwijkend wordt gescoord zijn niet zeer groot en vormen deze schalen niet het hoofdthema van de verdere analyses. Het laatst onderzochte kenmerk, de verdeling van salaris binnen de groepen, bleek niet goed te analyseren omdat de salarissen binnen de steekproef op een andere manier berekend zijn dan de salarissen binnen de totale populatie.

Samenvattend duidt dit erop dat de kwaliteit van de antwoorden van de BASAM-DJI 2007 redelijk tot goed is, en dit het trekken van uiteindelijke conclusies over de totale PIW-populatie niet zal bemoeilijken, onder voorbehoud van enkele hiervoor genoemde punten. Een factoranalyse uitgevoerd op alle antwoorden kwam overeen met de schaalindelingen die in vorige onderzoeken gevonden werden. De betrouwbaarheid van de meeste schalen is redelijk tot hoog, hoewel van enkele schalen de betrouwbaarheid matig was (zie tabel 3). Interpretatie van resultaten waarin deze schaalscores gebruikt zijn, dient dan ook met enige voorzichtigheid te gebeuren. Daarnaast schaden sommige vragen de betrouwbaarheid van de betreffende schaal; deze zijn dan ook uit de schaal

verwijderd voor verdere analyses. Voor zover kon worden onderzocht lijkt de constructvaliditeit van voldoende kwaliteit. De inhoudsvaliditeit was door middel van statistische analyses niet te onderzoeken. De criteriumvaliditeit was maar in beperkte mate te evalueren; hieruit werd geconcludeerd dat deze redelijk was. Een en ander heeft dan ook niet geleid tot ernstige twijfels met betrekking tot de validiteit van de schalen van de BASAM-DJI.

De algemene conclusie is dat er geen reden is om aan te nemen dat de psychometrische kwaliteit van de BASAM-DJI 2007 aanmerkelijk negatieve gevolgen heeft voor de deugdelijkheid van verdere analyse op deze gegevens, wanneer voor deze analyses de hiervoor genoemde punten voldoende in acht worden genomen. Een nadere omschrijving van de uiteindelijke schalen van de twee vragenlijsten is te vinden in bijlage 2 t/m 4.

2.5 Koppeling vragenlijsten en criteria voor insluiting

Na het testen van de psychometrische kwaliteit zijn de twee datasets aan elkaar gekoppeld. Dit is gedaan om onderzoek mogelijk te maken naar verbanden tussen gedetineerden en PIW'ers op dezelfde afdelingen. Voor deze analyses zijn aan de enquêtegegevens van de gedetineerdensurvey 2007 voor elke gedetineerde de geaggregeerde scores toegevoegd van de BASAM-DJI antwoorden van de PIW'ers van de betreffende afdeling. Aan de enquêtegegevens van de BASAM-DJI 2007 zijn bij elke PIW'er de geaggregeerde scores toegevoegd van de antwoorden van de gedetineerdensurvey van dezelfde afdeling.¹⁴ Op deze manier zijn afdelingen dus nog onderscheidbaar, wat inhoudt dat na deze koppeling in de databestanden voor elke gedetineerde van dezelfde afdeling dezelfde geaggregeerde PIW-gegevens zijn weergegeven, en voor elke PIW'er van dezelfde afdeling dezelfde geaggregeerde gedetineerdengegevens. Zo zijn 2 gekoppelde datasets ontstaan¹⁵ (zie tabel 4).

Tabel 4 De levels in de datasets

	Dataset 1 op basis van BASAM-DJI	Dataset 2 op basis van de gedetineerdensurvey
Level 1: respondent	Personeel	Gedetineerden
Level 2: afdeling	Gedetineerden geaggregeerd	Personeel geaggregeerd
Level 3: organisatie	Inrichting	Inrichting

De geaggregeerde gegevens die gebruikt zijn in de analyses zijn berekend door scores van individuen van dezelfde afdeling te middelen. Dit is gedaan voor alle schaalscores en voor diverse achtergrondkenmerken zoals het aantal dienstjaren en het inkomen voor de werknemers, en de detentieperiode, opleiding en leeftijd voor de gedetineerden. Voor enkele categorische variabelen in de gedetineerdensurvey, zoals geboorteland en culturele achtergrond, is er echter geko-

¹⁴ Een afdeling in het gevangeniswezen is een fysiek samenhangend deel van een inrichting met een vaste groep personeelsleden (PIW'ers) en gedetineerden. De aantallen medewerkers en gedetineerden per afdeling kunnen sterk uiteenlopen door beschikbare en gebruikte capaciteit.

¹⁵ Naast afdeling is ook de inrichting/locatie als level opgenomen in de analyses. Omdat verondersteld wordt dat de uniformiteit onder respondenten binnen de zelfde afdeling, maar ook inrichting groter is dan tussen afdelingen en inrichtingen, wordt in de analyse rekenschap gegeven aan genoemde levels.

zen om voor elke antwoordcategorie een proportie van de totale afdeling mee te nemen. Zo bevatten de geaggregeerde gedetineerde gegevens bijvoorbeeld een variabele die de proportie gedetineerden weergeeft die in Nederland geboren zijn ten opzichte van het totale aantal gedetineerden op de betreffende afdeling. Ditzelfde geldt voor de meeste scores van de Monitor Agressie en Geweld, die opgenomen is in de BASAM-DJI vragenlijst, waarbij de bijbehorende variabelen de proportie PIW'ers weerspiegelen die aangeven minstens 1 keer bijvoorbeeld geweld heeft meegemaakt op de werkplek.¹⁶

De gegevenskoppeling is verricht door elke respondent in de gedetineerdensurvey een inrichtings- en afdelingscode te geven, equivalent aan de codes gebruikt in de BASAM-DJI. Elke respondent van de BASAM-DJI-vragenlijst bezat al dergelijke codes. Door voor beide datasets deze twee codes te combineren, was een koppeling mogelijk op afdelingsniveau. Dit is dus het laagste niveau waarop gedetineerden en PIW'ers kunnen worden vergeleken. Op deze manier bezit elke gedetineerde in de dataset een uiteindelijke BASAM-DJI-code die de inrichting en de afdeling bevat, waardoor in de gedetineerdendata respondenten met dezelfde code kunnen worden toegeschreven aan dezelfde afdeling, evenals aan de medewerkers die dezelfde BASAM-DJI-code in de dataset toegevoegd hebben gekregen. Voor sommige van de oorspronkelijke afdelingscodes geldt, dat deze verder zijn gedifferentieerd. Een aantal lokaties van de PI Amsterdam, PI Achterhoek en PI Noord-Holland-Noord¹⁷ had aanvankelijk dezelfde BASAM-DJI-inrichtingscode, maar op de afdelingscode kon alsnog differentiatie plaatshebben.

Een belangrijke aantekening is verder dat de indeling van de verschillende afdelingen in de BASAM-DJI grover was dan in de gedetineerdensurvey. Dit leidde ertoe dat in een aantal gevallen meerdere gedetineerdenafdelingen dezelfde afdelingscode toegewezen hebben gekregen, en daardoor verschillende groepen gedetineerden werden gekoppeld aan dezelfde medewerkers. In een enkel geval was dit juist andersom en is ervoor gekozen om de betreffende medewerkerafdelingen dezelfde afdelingscode te geven. Behalve dat dit onvermijdelijk was, is deze samenvoeging ook te verdedigen. Van deze gedetineerden zijn de leefomstandigheden vergelijkbaar omdat ze van doen hebben met hetzelfde personeel.

Door deze werkwijze was evenwel een gedeelte van de gegevens niet bruikbaar. De beschreven methode van koppeling was namelijk niet altijd mogelijk. Vooraf was het al duidelijk dat het overgrote gedeelte van de medewerkers die de BASAM-DJI had ingevuld (10214), niet direct toe te schrijven zou zijn aan een afdeling met gedetineerden, omdat ze geen PIW'er zijn. Zo zijn bewaarders in de gehele inrichting werkzaam en werken werkmeesters bijvoorbeeld niet op een afdeling waar een specifieke groep gedetineerden is geregistreerd (een afdeling met bezette cellen).

¹⁶ In lijn met voorgaand onderzoek waarin de Monitor Agressie en Geweld is betrokken (Bogaerts et al., 2008), worden de antwoorden aangaande het meemaken van agressie en geweld gedichotomiseerd. De argumentatie bij deze keuze luidt dat het onderscheid tussen het aantal malen een incident meemaken minder veelzeggend is dan het al dan niet meemaken van dergelijke incidenten. De antwoordcategorieën zijn daarbij niet gelijk (nooit, 1,2,3, 4 maal of vaker) en doen geen uitspraak over de ernst van de incidenten. Om verbanden te onderzoeken die betrekking hebben op de prevalentie van agressie en geweld, geniet dichotomisering – ook gezien de vraagstelling – de voorkeur.

¹⁷ Dit gold voor Ooyerhoek / Doetinchem Kruisberg / Lunettestraat, Zuyderbosch / Amerswiel en Westlinge / Schutterswei / ZBBI 't Keern, Demersluis/ De Schouw / De Weg / De Schans.

Er zijn nog meer criteria voor insluiting voor de uiteindelijke datasets waarop de analyses plaatshebben. Deze studie richt zich uitsluitend op het gevangeniswezen, waardoor personen werkzaam in ondersteunende diensten, jeugdinstellingen of in vreemdelingenbewaring ook buiten beschouwing moesten worden gelaten. Ook was een gedeelte van de beschikbare informatie onbruikbaar doordat van sommige afdelingen de gedetineerden wel de gedetineerdersurvey in hebben gevuld, maar geen enkele medewerker de BASAM-DJI of omgekeerd. Er waren tevens inrichtingen bij die geen afdelingscodes hebben toegevoegd. In deze gevallen konden afdelingen niet gekoppeld worden en zijn daarom buiten beschouwing gelaten. Met inachtneming van deze problemen, bleven uiteindelijk van alle medewerkers van het gevangeniswezen die de BASAM-DJI 2007 hebben ingevuld 1995 PIW'ers (47,4% van de populatie) over, en van degenen die de gedetineerdersurvey 2007 hebben ingevuld 5481 gedetineerden.¹⁸ Het aantal medewerkers en gedetineerden dat gekoppeld is, is per inrichting weergegeven in bijlage 5. Op deze manier zijn er in totaal 230 gedetineerden- en PIW-afdelingen aan elkaar gekoppeld, van 48 verschillende inrichtingen. Van deze afdelingen vallen er 155 onder Huis van Bewaring, 53 onder gevangenis en 15 onder HOI/POI (Half-Open Inrichting/Penitentiaire Open Inrichting).

Voor het uitvoeren van een multilevel analyse, is het van belang dat de steekproef voldoende groot is. Hoewel hier geen duidelijke consensus over lijkt te bestaan (Hox, 2002), is voor analyses op individuele gedetineerden deze steekproefgrootte voldoende (230 afdelingen met gemiddeld 23,8 gedetineerden). Voor analyses op de individuele PIW'ers geldt dat het aantal afdelingen adequaat is, namelijk 230, alleen het aantal medewerkers per afdeling is redelijk laag, 8,7. Daarom is ervoor gekozen de afdelingen waar minder dan 5 gedetineerden of PIW'ers één van de vragenlijsten heeft beantwoord, voor de analyses buiten beschouwing te laten. Door dit criterium voor insluiting blijven er 174 afdelingen over (van in totaal 45 inrichtingen), met gemiddeld 27,0 gedetineerden (4701 gedetineerden in totaal) en 10,1 PIW'ers (1757 PIW'ers in totaal). Van deze afdelingen vallen er 113 onder Huis van Bewaring, 45 onder Gevangenis en 9 onder HOI/POI (Half-Open Inrichting/Penitentiaire Open Inrichting).

Na deze selectie zijn de schaalscores van elke afdeling met elkaar vergeleken. Dit liet zien dat één van de afdelingen (afdelingscode 3317 in de dataset) sterk afweek van de overige afdelingen; de scoreverschillen voor diverse BASAM-DJI schalen waren erg groot. De interquartielafstanden¹⁹ lieten zien dat alleen deze afdeling op meerdere schalen, zoals *structurering*, *ongewenste seksuele aandacht* en *klachten als gevolg van lichamelijk geweld* een (extreme) outlyer is. Deze afdeling scoort op deze schalen namelijk veel negatiever dan alle andere afdelingen. De uitslagen doen vermoeden dat respondenten hebben afgesproken allen zeer negatief te antwoorden. Er lijkt aldus geen werkelijkheidsgetrouw beeld te zijn gegenereerd. Op grond hiervan is ervoor gekozen deze afdeling niet in de analyses mee te nemen. De analyses in het volgende hoofdstuk hebben daarom uiteindelijk betrekking op 4.673 (37,9% van de populatie) gedetineerden, 1.750

¹⁸ In het gevangeniswezen waren ten tijde van de vragenlijstafname 4192 PIW'ers werkzaam en waren 12.333 mensen gedetineerd.

¹⁹ De afstand tussen het 25^e en het 75^e percentiel van de betreffende schaalscore. Een afwijking van meer dan 1,5 keer de interkwartiel-afstand onder het 25^e percentiel of boven het 75^e percentiel is groot, en een afwijking van meer dan 3 keer de interkwartiel-afstand is extreem groot.

(41,8% van de populatie) PIW'ers van 173 afdelingen in 43 inrichtingen. Zoals in voorgaande beschrijving van de bewerking van de dataset valt op te maken, is het verlies van data aanvaardbaar te noemen; ook gezien de strenge criteria voor insluiting.

3 Analyse

In het vorige hoofdstuk is de psychometrische kwaliteit onderzocht van de BASAM-DJI en de gedetineerdensurvey. Zoals in de aanleiding van deze studie is verwoord wordt verwacht dat er verbanden bestaan tussen de data van de meetinstrumenten. Deze voorstudie bekijkt of die verbanden überhaupt bestaan zodat duidelijk wordt of verder onderzoek zinvol kan zijn. Voor het onderzoek *Benchmark Gevangeniswezen* is het van belang dat er verbanden bestaan tussen het welbevinden van gedetineerden en personeel. Er is voor gekozen niet alle beschikbare data met elkaar in verband te brengen, niet in de laatste plaats omdat het aantal variabelen in de datasets zeer omvangrijk zijn. Middels een literatuurscan en een expertbevraging is gekomen tot een indeling van voorspellende variabelen rond enkele voorname thema's aangaande de leef- en werkomstandigheden van gedetineerden en personeel. Deze verbanden worden in kaart gebracht, toetsing van wetenschappelijke theorieën behoort niet tot het doel van deze voorstudie; de literatuurscan en expertinformatie zijn daarom opgenomen als bijlage (6).

3.1 Methode

Gezien de aard van de gegevens, ligt het voor de hand de veronderstelde verbanden te onderzoeken met behulp van zogenaamde multilevel analyses, oftewel hiërarchisch lineair modelleren. Dit type analyse is een geavanceerde vorm van de zogenaamde simpele of multi-pele regressie. In lineaire regressie wordt geprobeerd de relatie te modelleren tussen een afhankelijke variabele en één of meerdere onafhankelijke variabelen. Deze methode wordt lineair genoemd omdat de relatie tussen de afhankelijke variabele en de onafhankelijke variabele verondersteld wordt een lineaire functie te zijn van de gevonden parameters. Multilevel analyse analyseert de spreiding (variantie) in uitkomstvariabelen op verschillende hiërarchische niveaus, terwijl in simpele of multi-pele regressie alle effecten die gemodelleerd worden op hetzelfde niveau worden geanalyseerd. Deze analyses zijn hier echter niet geschikt, omdat het waarschijnlijk is dat individuen binnen dezelfde afdelingen (zowel PIW'ers in de BASAM als gedetineerden in de gedetineerdensurvey) uniformiteit in gegeven antwoorden vertonen. Die uniformiteit wordt verondersteld groter te zijn dan de antwoorden van individuen van *verschillende* afdelingen, of zelfs inrichtingen. Immers, van individuen op dezelfde afdelingen is het waarschijnlijker dat de werk- of leefomstandigheden vergelijkbaar zijn. Deze samenhang van scores van individuen op dezelfde afdeling schendt op deze manier een belangrijke voorwaarde van simpele of multi-pele regressie; namelijk dat individuen onafhankelijk van elkaar zijn. Voor multilevel analyse geldt deze voorwaarde niet, de variantie wordt namelijk op verschillende hiërarchische niveaus geanalyseerd.

De analyses vallen uiteen in twee delen zoals logisch volgt uit bijlage 6.²⁰ Het ene deel bestaat uit analyses die als afhankelijke variabele een schaalscore uit de BASAM-vragenlijst hebben. De controle- en onafhankelijke variabelen worden geanalyseerd in welke mate zij de werknemersschaalscore voorspellen. Voor deze voorspellers zijn, naast enkele controlevariabelen uit de BASAM-DJI, gegevens gebruikt uit de gedetineerdensurvey, die geaggregeerd zijn op afdelingsniveau. Voor iedere werknemer van dezelfde afdeling geldt dus dat deze gedetineerdegegevens voor iedere schaal gelijk zijn. Het andere deel bestaat uit analyses die als afhankelijke variabele een schaalscore uit de gedetineerdensurvey hebben. Hier worden onafhankelijke variabelen getoetst op hun voorspellende bijdrage aan een specifieke gedetineerdenschaalscore. Voor deze voorspellers zijn gegevens gebruikt uit de BASAM-vragenlijst, die geaggregeerd zijn op afdelingsniveau. Telkens zijn enkele controlevariabelen aangaande gedetineerden meegenomen. Voor iedere gedetineerde van dezelfde afdeling zijn de werknemersgegevens per schaal gelijk.

Voor beide delen geldt verder dat het laagste analyseniveau in de multilevel analyse het individu is, dus voor het eerstgenoemde deel is dat de werknemer en de laatstgenoemde de gedetineerde; het tweede niveau is voor beide de afdeling en het derde de inrichting. Op deze manier wordt er in de analyse dus rekening mee gehouden dat de pluriformiteit of spreiding binnen de afdeling en inrichting waarschijnlijk kleiner is dan tussen afdelingen en inrichtingen. Anders gezegd wordt verondersteld dat respondenten binnen een afdeling (of inrichting) meer op elkaar lijken dan tussen afdelingen (of inrichtingen).

Voor de geaggregeerde gegevens die gebruikt zijn in de analyses geldt dat de meeste berekend zijn door scores van individuen van dezelfde afdeling te middelen. Dit is gedaan voor alle schaalscores en voor diverse achtergrondkenmerken zoals het aantal dienstjaren en het inkomen voor de werknemers, en de detentieperiode, opleiding en leeftijd voor de gedetineerden. Voor enkele categorische variabelen in de Gedetineerdensurvey en de BASAM-DJI is er echter voor gekozen elke categorie in de samengevatte gegevens mee te nemen als proportie van de totale afdeling. Zo bevatten de geaggregeerde gedetineerdegegevens bijvoorbeeld een variabele die de proportie gedetineerden bevatte die in Nederland geboren zijn ten opzichte van het totale aantal gedetineerden op de betreffende afdeling.

3.2 Van veronderstelde verbanden naar analyseschema's

Dit onderzoek stelt de verbanden tussen de BASAM-DJI en de gedetineerdensurvey centraal. Uit eerder onderzoek is bekend dat *binnen* de enquêtedata ook belangwekkende verbanden bestaan. Deze verbanden worden in deze deelstudie nog niet meegenomen; in later WODC onderzoek komt dit aan de orde. Het doel bestaat er uit te toetsen of het welbevinden van gedetineerden en gevangenispersoneel überhaupt verband houdt. Er wordt wel gecontroleerd voor enkele

²⁰ In bijlage 5 worden tevens de analyseschema's weergegeven waarin aangegeven wordt welke aspecten van de veronderstelde verbanden kunnen worden geanalyseerd. Niet alle aspecten zijn beschikbaar in de data van de enquêtes. In de combi-tabellen verderop in dit hoofdstuk worden de variabelen ook weergegeven.

demografische variabelen binnen de surveys. Zoals beschreven in bijlage 6 zijn dat voor het eerste deel van de analyses de personeelsvariabelen geslacht, leeftijd en opleiding.

Om van de veronderstelde verbanden in bijlage 6 tot toetsbare analyseschema's te komen zijn de onafhankelijke variabelen gegroepeerd per afhankelijke variabele (overzicht in bijlage 6). Rond elk thema van welbevinden worden voorspellende factoren genoemd. Deze worden in de analyseschema's tezamen onderzocht op hun verband met een schaal uit respectievelijk de BASAM-DJI en de gedetineerdensurvey.

Daarbij zijn sommige thema's niet exact volgens de definities van de literatuur en experts terug te vinden in de bestaande welbevindingsonderzoeken (zie ook bijlage 6, paragraaf 6.2.3). Er is voor gekozen om bestaande schalen die lijken op de definities, waar mogelijk, toch te analyseren. Hieronder volgt een opsomming van de variabelen met een bijgestelde omschrijving.

- Commitment staat voor de binding of betrokkenheid van personeel met de organisatie is niet gemeten in de BASAM-DJI. Er is gekozen om hiervoor in plaats de *ervaren verantwoordelijkheid* mee te nemen, omdat dit in zekere zin betrokkenheid weerspiegelt;
- De mate van efficiënt werken van personeel zit ook niet in de beschikbare data. De schaal *omgang met ingeslotenen* vraagt in welke mate het personeel in staat denkt te zijn gedetineerden hulp te bieden. Daarom is deze schaal als afhankelijke variabele in het model aangewend;
- Stress onder het personeel wordt niet expliciet als schaal in de BASAM-DJI gemeten. Wel zijn er 'faciliterende factoren' van stress opgenomen die duiden op de mate van stress. *Kwantitatieve werkbelasting* verwijst naar stresserende omstandigheden doordat het de werkdruk meet. Ook kunnen twee categorieën van uitingen van spanning worden meegenomen. De *psychologische* en *gedragmatige* uitingen zijn in de vragenlijst opgenomen als gevolg van agressie en geweld, maar uit nadere analyses blijkt dat ondanks de vraagstelling, de gevolgen mogelijk een bredere oorzaak kennen dan agressie en geweld alleen (Van Kesteren, 2008). De correlaties tussen de prevalentie van enigerlei incidenten en het rapporteren van enigerlei gevolgen zijn slechts .25 en .23 voor de twee schalen. Daarom zijn de gevolgen interessant om verder te analyseren op onderliggende invloedsverklaringen;
- Crimineel verleden van gedetineerden; dit is geoperationaliseerd met de indicator of men al eens eerder in detentie verbleef;
- Etniciteit van gedetineerden, hier is 'culturele achtergrond' aangehouden. Wanneer het geboorteland van de ouders niet gevraagd wordt, is het geboorteland van de gedetineerde niet erg betrouwbaar;
- Verslavingsproblematiek van gedetineerden; om de stand van zaken op een afdeling te typeren is het item *er worden op deze afdeling drugs gebruikt* aangewend;
- Agressie en geweld tussen gedetineerden en van personeel richting gedetineerden; hier zijn de vragen *ik [gedetineerde] word regelmatig bedreigd door mede-gedetineerden* en *-PIW'ers* gebruikt..

Sommige aspecten uit de veronderstelde verbanden konden niet worden herleid tot schalen of items uit de gedetineerdensurvey of de BASAM-DJI. Die aspecten

staan ook vermeld in een tabel in bijlage 6. In die bijlage is tegelijk overzichtelijk weergegeven welke variabelen een significant verband houden in de analyseschema's. Deze zijn ook in de komende paragrafen afgebeeld.

3.3 Multilevel analyses

Op de komende pagina's worden de analyseschema's gepresenteerd waarin de invloed van gedrag en kenmerken van gedetineerden op de arbeidsomstandigheden van personeel wordt onderzocht. Daarin staan in de linker kolom de onafhankelijke variabelen van de gedetineerdensurvey met daaronder de uitleg van de resultaten in tekst. In de rechterkolom staat eerst vetgedrukt de afhankelijke variabele weergegeven en vervolgens de tabel met regressiecoëfficiënten. De werknamen van de variabelen zijn te herkennen door een *b* (BASAM-variabele), een *m* (Monitor Agressie en Geweld) en een *g* (gedetineerdensurvey). Wanneer verbanden significant blijken, zijn de regressiecoëfficiënten vetgedrukt. Daarna wordt telkens de tabel weergegeven waarin berekend is of het gepresenteerde model significant beter is dan het nulmodel zonder verklarende onafhankelijke variabelen (bij $p=0,0000$ is dat het geval). Tot slot wordt de tabel weergegeven met het aantal eenheden betrokken in de analyse. Daarin is ook opgenomen hoe de verdeling van de overgebleven, nog te verklaren variantie over de drie levels is (ICC = intra class correlation).

Als er een *b* voor de variabele staat gaat het om een schaal of item van de BASAM-DJI, een *m* staat voor de Monitor Agressie en Geweld en een *g* staat voor de gedetineerdensurvey.

In deel 1 van de analyses worden drie controlevariabelen in elk model opgenomen uit de BASAM-DJI; te weten, het geslacht, de leeftijd en het opleidingsniveau van personeel. Het significantieniveau is gesteld op $p<0,05$.

Tabel 5 Combitabellen deel 1: invloed gedetineerden op personeel

<p>- Etniciteit culturele achtergrond</p> <p>- Lengte van de straf (hoe lang nu vast)</p> <p>- Crimineel verleden (ooit eerder vast gezeten)</p> <p>De controlevariabelen geslacht en leeftijd van personeel hebben een significant effect op de mate waarin men verantwoordelijkheid ervaart. Vrouwen en ouderen scoren hoger op dit gebied.</p> <p>De variabelen betreffende gedetineerden hebben in dit model geen verklarende bijdrage.</p>	Ervaren verantwoordelijkheid				
	bsschaal5	Coef.	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	0,0758	0,0276	2,7500	0,0060
	b leeftijd	0,0048	0,0017	2,8300	0,0050
	b opleiding	-0,0105	0,0160	-0,6500	0,5130
	g Nederlander	0,0535	0,2797	0,1900	0,8480
	g Turk	0,5730	0,3189	1,8000	0,0720
	g Marokkaan	0,3371	0,5324	0,6300	0,5270
	g Surinamer	0,4614	0,3523	1,3100	0,1900
	g Antilliaan	-0,2615	0,4409	-0,5900	0,5530
g Andere etn.	-0,0251	0,2522	-0,1000	0,9210	
g lengte straf	-0,0082	0,0155	-0,5300	0,5970	
g eerder vast	-0,0309	0,0998	-0,3100	0,7570	
_cons	3,7220	0,2638	14,1100	0,0000	
	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df
	0,0000	-1.197,60	-1.356,13	158,53	11
		Variance	ICC		
	Level 1: 1.570	0,2567	0,9347		
	Level 2: 173	0,0095	0,0346		
	Level 3: 45	0,0084	0,0307		
<p>- Etniciteit culturele achtergrond</p> <p>- Lengte van de straf (hoe lang nu vast)</p> <p>- Crimineel verleden (ooit eerder vast gezeten)</p> <p>- Geslacht gedetineerden</p> <p>- Omgang met PIW'ers</p> <p>- Autonomie gedetineerden</p> <p>- Helderheid regels (rechten & regels)</p> <p>- Veiligheid</p> <p>Wanneer de proportie Antilliaanse gedetineerden toeneemt op een afdeling, neemt de tevredenheid van het personeel over de omgang met ingesloten af. Een andere significante variabele blijkt de lengte van de huidige detentie.</p> <p>Wanneer gedetineerden aangeven langer vast te zitten, is het personeel gemiddeld meer tevreden over de omgang met hen.</p> <p>Een derde significant effect bestaat tussen de schalen aangaande de tevredenheid over de omgang met elkaar. Wanneer gedetineerden dit gemiddeld hoog aanslaan, doet personeel dat ook. Voor dit model geldt dat de overgebleven variantie voor een groot deel tussen afdelingen is te vinden (ICC = 0,12). De beleving van de omgang met ingesloten blijkt in niet onbelangrijke mate een afdelingsafhankelijke</p>	Omgang met ingesloten				
	bsomgang	Coef.	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	0,0128	0,0274	0,4700	0,6400
	b leeftijd	0,0027	0,0023	1,1700	0,2400
	b opleiding	0,0074	0,0152	0,4900	0,6270
	g Nederlander	0,3210	0,2089	1,5400	0,1240
	g Turk	0,1148	0,3837	0,3000	0,7650
	g Marokkaan	0,1320	0,4540	0,2900	0,7710
	g Surinamer	0,4069	0,3014	1,3500	0,1770
	g Antilliaan	-1,0824	0,5084	-2,1300	0,0330
g Andere etn.	-0,0451	0,2972	-0,1500	0,8790	
g lengte straf	0,0686	0,0277	2,4800	0,0130	
g eerder vast	-0,0257	0,1655	-0,1600	0,8760	
g geslacht	0,0876	0,0966	0,9100	0,3650	
g omgang PIW	0,4020	0,1401	2,8700	0,0040	
g autonomie	0,1037	0,1234	0,8400	0,4010	
g regels	0,0329	0,1689	0,1900	0,8460	
g veiligheid	-0,2199	0,1828	-1,2000	0,2290	
_cons	1,9357	0,6739	2,8700	0,0040	
	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df
	0,0000	-1.320,98	-1.503,35	182,36	16
		Variance	ICC		
	Level 1: 1.480	0,3173	0,8664		
	Level 2: 173	0,0452	0,1235		
	Level 3: 45	0,0037	0,0100		

<p>perceptie te zijn. Personeelsleden binnen dezelfde afdelingen kennen congruentie in hun beleving van de omgang met gedetineerden.</p>																																																																																																												
<p>– Etniciteit culturele achtergrond – Lengte van de straf (hoe lang nu vast) – Lengte van de straf totaal – Crimineel verleden (ooit eerder vast gezeten) – Verslavingsproblematiek (drugs op de afdeling) – Omgang met PIW'ers – Agressie en geweld tussen gedetineerden (bedreiging door medegedetineerden)</p> <p>De werkstress van gevangenis-personeel wordt niet expliciet gemeten in de BASAM. Daarom is ervoor gekozen enkele beschikbare schalen aan te wenden die wijzen op stress faciliterende factoren. Er wordt gerapporteerd over de kwantitatieve werkbelasting, psychologische en gedragsmatige uitingen van stress.</p> <p>Geslacht en leeftijd van personeel zijn verklarende controlevariabelen in het model aangaande kwantitatieve werkbelasting. Vrouwen geven aan minder werkbelasting te ervaren. Hoe hoger de leeftijd van personeel, des te minder werkbelasting wordt ervaren.</p> <p>Wanneer gedetineerden aangeven gemiddeld al langer vast te zitten, percipieert het personeel significant minder werkbelasting. De aanwezigheid van drugs onder gedetineerden heeft een negatief effect op de tevredenheid van personeel aangaande de kwantitatieve werkbelasting. Wanneer de gedetineerden echter aangeven gemiddeld meer tevreden te zijn over de omgang met PIW'ers, neemt de werkbelasting van personeel af.</p>	<p>Schaal kwantitatieve werkbelasting</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>bsschaal9</th> <th>Coef.</th> <th>Std. Err.</th> <th>z</th> <th>P> z </th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>b geslacht</td> <td>0,0949</td> <td>0,0425</td> <td>2,2300</td> <td>0,0260</td> </tr> <tr> <td>b leeftijd</td> <td>0,0064</td> <td>0,0022</td> <td>2,8900</td> <td>0,0040</td> </tr> <tr> <td>b opleiding</td> <td>-0,0071</td> <td>0,0212</td> <td>-0,3300</td> <td>0,7380</td> </tr> <tr> <td>g Nederlander</td> <td>0,1131</td> <td>0,2457</td> <td>0,4600</td> <td>0,6450</td> </tr> <tr> <td>g Turk</td> <td>0,4176</td> <td>0,4387</td> <td>0,9500</td> <td>0,3410</td> </tr> <tr> <td>g Marokkaan</td> <td>0,1027</td> <td>0,4845</td> <td>0,2100</td> <td>0,8320</td> </tr> <tr> <td>g Surinamer</td> <td>0,1958</td> <td>0,4252</td> <td>0,4600</td> <td>0,6450</td> </tr> <tr> <td>g Antilliaan</td> <td>-0,5497</td> <td>0,3718</td> <td>-1,4800</td> <td>0,1390</td> </tr> <tr> <td>g Andere etn.</td> <td>-0,0892</td> <td>0,2281</td> <td>-0,3900</td> <td>0,6960</td> </tr> <tr> <td>g lengte straf</td> <td>0,1747</td> <td>0,0682</td> <td>2,5600</td> <td>0,0100</td> </tr> <tr> <td>g straf totaal</td> <td>-0,0857</td> <td>0,0733</td> <td>-1,1700</td> <td>0,2430</td> </tr> <tr> <td>g eerder vast</td> <td>0,1526</td> <td>0,1446</td> <td>1,0600</td> <td>0,2910</td> </tr> <tr> <td>g drugs</td> <td>-0,2117</td> <td>0,0798</td> <td>-2,6500</td> <td>0,0080</td> </tr> <tr> <td>g omgang PIW</td> <td>0,1754</td> <td>0,0646</td> <td>2,7200</td> <td>0,0070</td> </tr> <tr> <td>g bedreiging</td> <td>-0,0046</td> <td>0,0834</td> <td>-0,0600</td> <td>0,9560</td> </tr> <tr> <td>_cons</td> <td>1,1337</td> <td>0,5740</td> <td>1,9800</td> <td>0,0480</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>p</th> <th>ll(nieuw)</th> <th>ll(0model)</th> <th>verschil</th> <th>df</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,0000</td> <td>-1.482,56</td> <td>-1.678,54</td> <td>195,99</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Variance</th> <th>ICC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Level 1: 1.555</td> <td>0,3660</td> <td>0,8914</td> </tr> <tr> <td>Level 2: 173</td> <td>0,0279</td> <td>0,0679</td> </tr> <tr> <td>Level 3: 45</td> <td>0,0167</td> <td>0,0407</td> </tr> </tbody> </table>	bsschaal9	Coef.	Std. Err.	z	P> z	b geslacht	0,0949	0,0425	2,2300	0,0260	b leeftijd	0,0064	0,0022	2,8900	0,0040	b opleiding	-0,0071	0,0212	-0,3300	0,7380	g Nederlander	0,1131	0,2457	0,4600	0,6450	g Turk	0,4176	0,4387	0,9500	0,3410	g Marokkaan	0,1027	0,4845	0,2100	0,8320	g Surinamer	0,1958	0,4252	0,4600	0,6450	g Antilliaan	-0,5497	0,3718	-1,4800	0,1390	g Andere etn.	-0,0892	0,2281	-0,3900	0,6960	g lengte straf	0,1747	0,0682	2,5600	0,0100	g straf totaal	-0,0857	0,0733	-1,1700	0,2430	g eerder vast	0,1526	0,1446	1,0600	0,2910	g drugs	-0,2117	0,0798	-2,6500	0,0080	g omgang PIW	0,1754	0,0646	2,7200	0,0070	g bedreiging	-0,0046	0,0834	-0,0600	0,9560	_cons	1,1337	0,5740	1,9800	0,0480	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-1.482,56	-1.678,54	195,99	15		Variance	ICC	Level 1: 1.555	0,3660	0,8914	Level 2: 173	0,0279	0,0679	Level 3: 45	0,0167	0,0407
bsschaal9	Coef.	Std. Err.	z	P> z																																																																																																								
b geslacht	0,0949	0,0425	2,2300	0,0260																																																																																																								
b leeftijd	0,0064	0,0022	2,8900	0,0040																																																																																																								
b opleiding	-0,0071	0,0212	-0,3300	0,7380																																																																																																								
g Nederlander	0,1131	0,2457	0,4600	0,6450																																																																																																								
g Turk	0,4176	0,4387	0,9500	0,3410																																																																																																								
g Marokkaan	0,1027	0,4845	0,2100	0,8320																																																																																																								
g Surinamer	0,1958	0,4252	0,4600	0,6450																																																																																																								
g Antilliaan	-0,5497	0,3718	-1,4800	0,1390																																																																																																								
g Andere etn.	-0,0892	0,2281	-0,3900	0,6960																																																																																																								
g lengte straf	0,1747	0,0682	2,5600	0,0100																																																																																																								
g straf totaal	-0,0857	0,0733	-1,1700	0,2430																																																																																																								
g eerder vast	0,1526	0,1446	1,0600	0,2910																																																																																																								
g drugs	-0,2117	0,0798	-2,6500	0,0080																																																																																																								
g omgang PIW	0,1754	0,0646	2,7200	0,0070																																																																																																								
g bedreiging	-0,0046	0,0834	-0,0600	0,9560																																																																																																								
_cons	1,1337	0,5740	1,9800	0,0480																																																																																																								
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																																																																																																								
0,0000	-1.482,56	-1.678,54	195,99	15																																																																																																								
	Variance	ICC																																																																																																										
Level 1: 1.555	0,3660	0,8914																																																																																																										
Level 2: 173	0,0279	0,0679																																																																																																										
Level 3: 45	0,0167	0,0407																																																																																																										

<p>In het model dat psychologische uitingen van stress verklaart, heeft alleen de tevredenheid van gedetineerden over de omgang met PIW'ers een significant effect. Wanneer die tevredenheid met 1 toeneemt op de Likert-schaal, nemen de odds van deze dichotome schaal met ongeveer 2 af. Dit wil zeggen dat de kans dat personeel de uitingen van stress rapporteert, gedeeld door de kans dat zij dat niet doen, kleiner wordt wanneer gedetineerden tevreden zijn over de omgang met PIW'ers. De waardering van gedetineerden voor de omgang met personeel hangt samen met psychologische uitingen van stress van personeel.</p>	Psychologische uitingen van stress				
	mssch~t_dich	exp(b)	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	0,8802	0,0992	-1,1300	0,2570
	b leeftijd	1,0027	0,0083	0,3300	0,7430
	b opleiding	1,0772	0,0796	1,0100	0,3140
	g Nederlander	2,3723	1,7511	1,1700	0,2420
	g Turk	0,0973	0,1232	-1,8400	0,0660
	g Marokkaan	4,3996	7,9145	0,8200	0,4100
	g Surinamer	2,0507	2,3545	0,6300	0,5320
	g Antilliaan	0,4368	0,5783	-0,6300	0,5320
	g Andere etn.	4,1797	3,5670	1,6800	0,0940
	g lengte straf	1,0766	0,1904	0,4200	0,6760
	g straf totaal	0,9448	0,1997	-0,2700	0,7880
	g eerder vast	0,9612	0,4172	-0,0900	0,9270
	g drugs	1,3287	0,3233	1,1700	0,2430
g omgang PIW	0,5167	0,1123	-3,0400	0,0020	
g bedreiging	1,2372	0,3177	0,8300	0,4070	
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	
0,0000	-930,42	-1.042,42	111,99	15	
	Variance	ICC			
Level 1: 1.709	3,2899	0,9577			
Level 2: 173	0,1067	0,0311			
Level 3: 45	0,0386	0,0112			
<p>Uit nevenstaand model blijkt dat de kansverhouding hoger is voor gedragsmatige uitingen van stress wanneer personeel van het mannelijke geslacht is. Dat geldt ook voor hogere opgeleiden. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het hier zwakke verbanden betreft gezien de significantiewaarde. De aanwezigheid voor drugs op de afdeling verhoogt de odds van gedragsmatige uitingen van stress. De aanwezigheid van drugs onder gedetineerden houdt aldus verband met het verzuimen en vermindert functioneren van personeel.</p>	Gedragsmatige uitingen van stress				
	mssc~lg_dich	exp(b)	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	0,7493	0,1051	-2,0600	0,0400
	b leeftijd	0,9981	0,0058	-0,3300	0,7430
	b opleiding	1,1046	0,0490	2,2400	0,0250
	g Nederlander	0,7504	0,8319	-0,2600	0,7960
	g Turk	1,4585	1,6479	0,3300	0,7380
	g Marokkaan	11,1762	16,9939	1,5900	0,1120
	g Surinamer	1,8302	2,7264	0,4100	0,6850
	g Antilliaan	1,0124	1,4654	0,0100	0,9930
	g Andere etn.	1,4298	1,5210	0,3400	0,7370
	g lengte straf	1,1633	0,2250	0,7800	0,4340
	g straf totaal	0,8158	0,1840	-0,9000	0,3670
	g eerder vast	1,5336	0,3912	1,6800	0,0940
	g drugs	1,6258	0,3377	2,3400	0,0190
g omgang PIW	0,8503	0,1497	-0,9200	0,3570	
g bedreiging	1,1111	0,1597	0,7300	0,4640	
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	
0,0000	-1.053,89	-1.179,76	125,87	15	
	Variance	ICC			
Level 1: 1.547	3,2899	0,9785			
Level 2: 173	0,0724	0,0215			
Level 3: 45	0,0000	0,0000			

<ul style="list-style-type: none"> - Geslacht gedetineerden - Meerpersoonscelgebruik (MPC) - Autonomie gedetineerden - Veiligheid gedetineerden - Culturele achtergrond - Omgang personeel - Omgang gedetineerden - Tevredenheid dagbesteding - Tevredenheid dagprogramma (activiteiten) <p>Wanneer het aantal Turkse gedetineerden groter is op een afdeling voelt het personeel zich veiliger.</p> <p>Wanneer er niet gecontroleerd wordt voor het inrichtingsniveau wordt dit effect overigens niet aangetroffen. Het significantieniveau is niet sterk.</p> <p>Wanneer gedetineerden de omgang met PIW'ers gemiddeld hoger aanslaan voelt personeel zich veiliger. Een belangrijk deel van de verschillen in de verklaring van de veiligheidsbeleving van personeel is nog toe te schrijven aan inrichtingskenmerken (bijna 8%).</p>	<p>Veiligheid</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>bsveilig</th> <th>Coef.</th> <th>Std. Err.</th> <th>z</th> <th>P> z </th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>b geslacht</td><td>0,0592</td><td>0,0418</td><td>1,4200</td><td>0,1570</td></tr> <tr><td>b leeftijd</td><td>0,0021</td><td>0,0028</td><td>0,7200</td><td>0,4700</td></tr> <tr><td>b opleiding</td><td>-0,0261</td><td>0,0235</td><td>-1,1100</td><td>0,2660</td></tr> <tr><td>g geslacht</td><td>-0,0033</td><td>0,1185</td><td>-0,0300</td><td>0,9770</td></tr> <tr><td>g MPC</td><td>-0,0528</td><td>0,1186</td><td>-0,4500</td><td>0,6560</td></tr> <tr><td>g autonomie</td><td>0,0072</td><td>0,1667</td><td>0,0400</td><td>0,9660</td></tr> <tr><td>g veiligheid</td><td>-0,1991</td><td>0,1442</td><td>-1,3800</td><td>0,1670</td></tr> <tr><td>g Nederlander</td><td>0,1718</td><td>0,3161</td><td>0,5400</td><td>0,5870</td></tr> <tr><td>g Turk</td><td>1,0768</td><td>0,5153</td><td>2,0900</td><td>0,0370</td></tr> <tr><td>g Marokkaan</td><td>0,2880</td><td>0,5699</td><td>0,5100</td><td>0,6130</td></tr> <tr><td>g Surinamer</td><td>0,5184</td><td>0,4737</td><td>1,0900</td><td>0,2740</td></tr> <tr><td>g Antilliaan</td><td>-0,5639</td><td>0,4120</td><td>-1,3700</td><td>0,1710</td></tr> <tr><td>g Andere etn.</td><td>-0,1515</td><td>0,3828</td><td>-0,4000</td><td>0,6920</td></tr> <tr><td>g omgang PIW</td><td>0,2987</td><td>0,1224</td><td>2,4400</td><td>0,0150</td></tr> <tr><td>g omgang ged.</td><td>-0,1083</td><td>0,1202</td><td>-0,9000</td><td>0,3670</td></tr> <tr><td>g dagbesteding</td><td>-0,0299</td><td>0,1076</td><td>-0,2800</td><td>0,7810</td></tr> <tr><td>g dagprogram</td><td>0,0659</td><td>0,0845</td><td>0,7800</td><td>0,4350</td></tr> <tr><td>_cons</td><td>2,9677</td><td>0,6304</td><td>4,7100</td><td>0,0000</td></tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>p</th> <th>ll(nieuw)</th> <th>ll(0model)</th> <th>verschil</th> <th>df</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,0000</td> <td>-1662,45</td> <td>-1854,48</td> <td>192,04</td> <td>17</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Variance</th> <th>ICC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Level 1: 1.532</td> <td>0,4765</td> <td>0,8727</td> </tr> <tr> <td>Level 2: 173</td> <td>0,0263</td> <td>0,0481</td> </tr> <tr> <td>Level 3: 45</td> <td>0,0433</td> <td>0,0792</td> </tr> </tbody> </table>	bsveilig	Coef.	Std. Err.	z	P> z	b geslacht	0,0592	0,0418	1,4200	0,1570	b leeftijd	0,0021	0,0028	0,7200	0,4700	b opleiding	-0,0261	0,0235	-1,1100	0,2660	g geslacht	-0,0033	0,1185	-0,0300	0,9770	g MPC	-0,0528	0,1186	-0,4500	0,6560	g autonomie	0,0072	0,1667	0,0400	0,9660	g veiligheid	-0,1991	0,1442	-1,3800	0,1670	g Nederlander	0,1718	0,3161	0,5400	0,5870	g Turk	1,0768	0,5153	2,0900	0,0370	g Marokkaan	0,2880	0,5699	0,5100	0,6130	g Surinamer	0,5184	0,4737	1,0900	0,2740	g Antilliaan	-0,5639	0,4120	-1,3700	0,1710	g Andere etn.	-0,1515	0,3828	-0,4000	0,6920	g omgang PIW	0,2987	0,1224	2,4400	0,0150	g omgang ged.	-0,1083	0,1202	-0,9000	0,3670	g dagbesteding	-0,0299	0,1076	-0,2800	0,7810	g dagprogram	0,0659	0,0845	0,7800	0,4350	_cons	2,9677	0,6304	4,7100	0,0000	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-1662,45	-1854,48	192,04	17		Variance	ICC	Level 1: 1.532	0,4765	0,8727	Level 2: 173	0,0263	0,0481	Level 3: 45	0,0433	0,0792
	bsveilig	Coef.	Std. Err.	z	P> z																																																																																																																	
	b geslacht	0,0592	0,0418	1,4200	0,1570																																																																																																																	
	b leeftijd	0,0021	0,0028	0,7200	0,4700																																																																																																																	
	b opleiding	-0,0261	0,0235	-1,1100	0,2660																																																																																																																	
	g geslacht	-0,0033	0,1185	-0,0300	0,9770																																																																																																																	
	g MPC	-0,0528	0,1186	-0,4500	0,6560																																																																																																																	
	g autonomie	0,0072	0,1667	0,0400	0,9660																																																																																																																	
	g veiligheid	-0,1991	0,1442	-1,3800	0,1670																																																																																																																	
	g Nederlander	0,1718	0,3161	0,5400	0,5870																																																																																																																	
g Turk	1,0768	0,5153	2,0900	0,0370																																																																																																																		
g Marokkaan	0,2880	0,5699	0,5100	0,6130																																																																																																																		
g Surinamer	0,5184	0,4737	1,0900	0,2740																																																																																																																		
g Antilliaan	-0,5639	0,4120	-1,3700	0,1710																																																																																																																		
g Andere etn.	-0,1515	0,3828	-0,4000	0,6920																																																																																																																		
g omgang PIW	0,2987	0,1224	2,4400	0,0150																																																																																																																		
g omgang ged.	-0,1083	0,1202	-0,9000	0,3670																																																																																																																		
g dagbesteding	-0,0299	0,1076	-0,2800	0,7810																																																																																																																		
g dagprogram	0,0659	0,0845	0,7800	0,4350																																																																																																																		
_cons	2,9677	0,6304	4,7100	0,0000																																																																																																																		
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																																																																																																																		
0,0000	-1662,45	-1854,48	192,04	17																																																																																																																		
	Variance	ICC																																																																																																																				
Level 1: 1.532	0,4765	0,8727																																																																																																																				
Level 2: 173	0,0263	0,0481																																																																																																																				
Level 3: 45	0,0433	0,0792																																																																																																																				
<ul style="list-style-type: none"> - Geslacht gedetineerden - Totale lengte van de straf - Contact met de buitenwereld - Meerpersoonscelgebruik - Omgang PIW'ers - Bedreiging door PIW'ers - Beleving hygiëne <p>De odds zijn voor vrouwen hoger dan voor mannen als het gaat om ongewenste seksuele aandacht door gedetineerden. Hoe hoger het personeel is opgeleid hoe groter de odds voor ongewenste seksuele aandacht van gedetineerden.</p> <p>Wanneer de variabele <i>geslacht</i> uit de analyses wordt verwijderd, is de schaal hygiëne niet meer significant. Hierdoor lijkt het te gaan om een schijneffect.</p>	<p><i>Gedetineerdengeweld in drie vormen (prevalentie van geweld als dichotome afhankelijke variabele)</i></p> <p>Ongewenste seksuele aandacht door gedetineerden</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>me50her</th> <th>exp(b)</th> <th>Std. Err.</th> <th>z</th> <th>P> z </th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>b geslacht</td><td>6,5327</td><td>1,8260</td><td>6,7100</td><td>0,0000</td></tr> <tr><td>b leeftijd</td><td>1,0031</td><td>0,0104</td><td>0,3000</td><td>0,7640</td></tr> <tr><td>b opleiding</td><td>1,3135</td><td>0,0966</td><td>3,7100</td><td>0,0000</td></tr> <tr><td>g geslacht</td><td>1,0109</td><td>0,5114</td><td>0,0200</td><td>0,9830</td></tr> <tr><td>g straf totaal</td><td>1,1352</td><td>0,0970</td><td>1,4800</td><td>0,1380</td></tr> <tr><td>g contact</td><td>0,9654</td><td>0,2462</td><td>-0,1400</td><td>0,8900</td></tr> <tr><td>g MPC</td><td>0,7073</td><td>0,2769</td><td>-0,8800</td><td>0,3760</td></tr> <tr><td>g omgang PIW</td><td>0,9790</td><td>0,3433</td><td>-0,0600</td><td>0,9520</td></tr> <tr><td>g bedreiging p</td><td>0,7333</td><td>0,2220</td><td>-1,0200</td><td>0,3050</td></tr> <tr><td>g hygiëne</td><td>2,0436</td><td>0,5898</td><td>2,4800</td><td>0,0130</td></tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>p</th> <th>ll(nieuw)</th> <th>ll(0model)</th> <th>verschil</th> <th>df</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,0000</td> <td>-592,30</td> <td>-756,27</td> <td>163,97</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Variance</th> <th>ICC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Level 1: 1.547</td> <td>3,2899</td> <td>0,9783</td> </tr> <tr> <td>Level 2: 173</td> <td>0,0181</td> <td>0,0054</td> </tr> <tr> <td>Level 3: 45</td> <td>0,0551</td> <td>0,0164</td> </tr> </tbody> </table>	me50her	exp(b)	Std. Err.	z	P> z	b geslacht	6,5327	1,8260	6,7100	0,0000	b leeftijd	1,0031	0,0104	0,3000	0,7640	b opleiding	1,3135	0,0966	3,7100	0,0000	g geslacht	1,0109	0,5114	0,0200	0,9830	g straf totaal	1,1352	0,0970	1,4800	0,1380	g contact	0,9654	0,2462	-0,1400	0,8900	g MPC	0,7073	0,2769	-0,8800	0,3760	g omgang PIW	0,9790	0,3433	-0,0600	0,9520	g bedreiging p	0,7333	0,2220	-1,0200	0,3050	g hygiëne	2,0436	0,5898	2,4800	0,0130	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-592,30	-756,27	163,97	10		Variance	ICC	Level 1: 1.547	3,2899	0,9783	Level 2: 173	0,0181	0,0054	Level 3: 45	0,0551	0,0164																																								
	me50her	exp(b)	Std. Err.	z	P> z																																																																																																																	
	b geslacht	6,5327	1,8260	6,7100	0,0000																																																																																																																	
	b leeftijd	1,0031	0,0104	0,3000	0,7640																																																																																																																	
	b opleiding	1,3135	0,0966	3,7100	0,0000																																																																																																																	
	g geslacht	1,0109	0,5114	0,0200	0,9830																																																																																																																	
	g straf totaal	1,1352	0,0970	1,4800	0,1380																																																																																																																	
	g contact	0,9654	0,2462	-0,1400	0,8900																																																																																																																	
	g MPC	0,7073	0,2769	-0,8800	0,3760																																																																																																																	
	g omgang PIW	0,9790	0,3433	-0,0600	0,9520																																																																																																																	
g bedreiging p	0,7333	0,2220	-1,0200	0,3050																																																																																																																		
g hygiëne	2,0436	0,5898	2,4800	0,0130																																																																																																																		
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																																																																																																																		
0,0000	-592,30	-756,27	163,97	10																																																																																																																		
	Variance	ICC																																																																																																																				
Level 1: 1.547	3,2899	0,9783																																																																																																																				
Level 2: 173	0,0181	0,0054																																																																																																																				
Level 3: 45	0,0551	0,0164																																																																																																																				

<p>Het model aangaande intimidatie van personeel door gedetineerden kent twee significante effecten. Ten eerste zijn de odds hoger naarmate personeel hoger is opgeleid. Ten tweede werd geanalyseerd of MPC de prevalentie van intimidatie verklaart. Hoe lager het percentage MPC, hoe hoger de odds op intimidatie door gedetineerden. Anders gezegd: hoe meer één persoons-gebruik, des te groter de kans-verhouding voor intimidatie van gedetineerden richting personeel.</p>	Intimidatie door gedetineerden				
	me54her	exp(b)	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	0,8333	0,1003	-1,5200	0,1300
	b leeftijd	0,9921	0,0057	-1,3800	0,1680
	b opleiding	1,2661	0,0791	3,7800	0,0000
	g geslacht	0,9475	0,2600	-0,2000	0,8440
	g straf totaal	0,9951	0,0657	-0,0700	0,9410
	g contact	0,9046	0,1928	-0,4700	0,6380
	g MPC	1,9530	0,5505	2,3700	0,0180
	g omgang PIW	0,9611	0,3325	-0,1100	0,9090
g bedreiging p	0,8600	0,2760	-0,4700	0,6380	
g hygiëne	1,0157	0,2589	0,0600	0,9510	
	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df
	0,0000	-1.031,15	-1.151,89	120,74	10
		Variance	ICC		
	Level 1: 1.544	3,2899	0,9261		
	Level 2: 173	0,1576	0,0444		
	Level 3: 45	0,1049	0,0295		
<p>Voor mannelijk personeel zijn de odds op lichamelijk geweld door gedetineerden hoger dan voor vrouwen. Ook verklaart het aantal vrouwelijke gedetineerden de aanwezigheid van lichamelijk geweld; de odds zijn hoger voor de vrouwelijke ingeslotenen. Wanneer alleen de vrouwenafdelingen worden geanalyseerd ontstaat er een ander beeld. De lengte van de straf en <i>contact met de buitenwereld</i> hangen positief samen met de prevalentie van lichamelijk geweld richting personeel.</p>	Lichamelijk geweld door gedetineerden				
	me58her	exp(b)	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	0,3291	0,0486	-7,5300	0,0000
	b leeftijd	0,9943	0,0068	-0,8300	0,4040
	b opleiding	1,0829	0,0654	1,3200	0,1870
	g geslacht	2,1482	0,4545	3,6100	0,0000
	g straf totaal	1,0004	0,1001	0,0000	0,9970
	g contact	1,0657	0,3265	0,2100	0,8350
	g MPC	1,6348	0,4921	1,6300	0,1020
	g omgang PIW	0,8430	0,3518	-0,4100	0,6820
g bedreiging p	0,8138	0,3420	-0,4900	0,6240	
g hygiëne	0,7683	0,2071	-0,9800	0,3280	
	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df
	0,0000	-986,77	-1.124,56	137,79	10
		Variance	ICC		
	Level 1: 1.544	3,2899	0,9412		
	Level 2: 173	0,2055	0,0588		
	Level 3: 45	0,0000	0,0000		
<p>- Lengte straf totaal - Omgang PIW'ers - Veiligheid gedetineerden - Onderlinge omgang - Toekomstverwachting</p> <p>Vrouwelijke en oudere personeelsleden zijn positiever in hun oordeel over de agressie in hun werkomsstandigheden. Verder zijn er ook enkele kenmerken van het welbevinden van gedetineerden van invloed. Wanneer gedetineerden aangeven zich gemiddeld veiliger te voelen, geven personeelsleden aan</p>	Agressie				
	bsagress	Coef.	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	0,2317	0,0384	6,0400	0,0000
	b leeftijd	0,0043	0,0021	2,0600	0,0400
	b opleiding	-0,0211	0,0186	-1,1300	0,2580
	g straf totaal	-0,0403	0,0216	-1,8700	0,0620
	g omgang PIW	0,1398	0,0799	1,7500	0,0800
	g veiligheid	0,2263	0,0917	2,4700	0,0140
	g omgang ged.	-0,1859	0,0678	-2,7400	0,0060
	g toekomst	-0,0982	0,0792	-1,2400	0,2150
_cons	3,1247	0,4712	6,6300	0,0000	
	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df
	0,0000	-1.650,62	-1.844,70	194,08	8

dat zij de agressiebeleving positiever aanmerken. Voorts blijkt uit het model dat wanneer gedetineerden gemiddeld meer tevreden zijn over hun onderlinge omgang, het personeel aangeeft minder tevreden te zijn over hun agressiebeleving. Een hoger aangeslagen omgang van gedetineerden onderling lijkt aldus verband te houden met meer agressie richting personeel op een afdeling.		Variance	ICC		
	Level 1: 1.531	0,4835	0,9308		
	Level 2: 173	0,0119	0,0229		
	Level 3: 45	0,0240	0,0463		
<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie gedetineerden - Omgang PIW'ers <p>De gemiddelde tevredenheid van gedetineerden over hun autonomie houdt verband met de personele tevredenheid over structuur bieden aan gedetineerden. Het gevoel van autonomie van gedetineerden hangt positief samen met de mate waarin personeel structuur aan hen biedt. Vrouwen en oudere werknemers zijn meer tevreden over het structuur bieden.</p>	Structuur bieden aan gedetineerden				
	bsstructuurn	Coef.	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	0,1091	0,0316	3,4500	0,0010
	b leeftijd	0,0052	0,0016	3,1900	0,0010
	b opleiding	-0,0281	0,0178	-1,5800	0,1150
	g autonomie	0,1915	0,0925	2,0700	0,0380
	g omgang PIW	-0,0555	0,0885	-0,6300	0,5300
	_cons	3,4116	0,2896	11,7800	0,0000
	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df
	0,0000	-1.333,35	-1.517,97	184,62	5
	Variance	ICC			
Level 1: 1.498	0,3293	0,9351			
Level 2: 173	0,0227	0,0644			
Level 3: 45	0,0002	0,0005			
<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie gedetineerden - Omgang PIW'ers <p>Het model dat de mate analyseert waarin personeelsleden zelf kunnen beslissen hoe ze hun werk uitvoeren en organiseren, houdt geen verbanden met de autonomie van gedetineerden en hun waardering voor de omgang met PIW'ers.</p>	Autonomie personeel				
	bsschaal1	Coef.	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	-0,0060	0,0497	-0,1200	0,9030
	b leeftijd	-0,0016	0,0022	-0,7500	0,4510
	b opleiding	0,0009	0,0215	0,0400	0,9670
	g autonomie	0,1113	0,1134	0,9800	0,3260
	g omgang PIW	0,0061	0,0856	0,0700	0,9430
	_cons	3,2336	0,2388	13,5400	0,0000
	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df
	0,0000	-1.614,76	-1.782,51	167,75	5
	Variance	ICC			
Level 1: 1.567	0,4401	0,9325			
Level 2: 173	0,0104	0,0220			
Level 3: 45	0,0215	0,0455			
<ul style="list-style-type: none"> - Omgang PIW'ers - Agressie en geweld tussen gedetineerden (bedreiging) <p>In nevenstaand model is onderzocht of er factoren zijn die samenhangen met ongewenste seksuele aandacht tussen personeel. Alleen het geslacht van het personeel heeft een significant effect. Vrouwelijke PIW'ers ervaren de ongewenste</p>	<i>Onderlinge agressie en geweld (uitgesplitst naar vorm, niet naar collega en/of leidinggevende. Wanneer er uitgesplitst wordt naar leidinggevende geeft dit geen ander beeld dan onderstaande analyses)</i>				
	Ongewenste seksuele aandacht (OAG)				
	mssex1	Exp(b)	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	3,1635	0,5467	6,6600	0,0000
	b leeftijd	1,0065	0,0098	0,6600	0,5100
	b opleiding	1,1965	0,1498	1,4300	0,1520
	g omgang PIW	0,8262	0,2234	-0,7100	0,4800
	g bedreiging	1,0652	0,3143	0,2100	0,8300

<p>aandacht vaker dan mannen. Hoe de omgang met personeel en of agressie en geweld tussen gedetineerden wordt ervaren, hangt niet samen met ongewenste seksuele aandacht tussen personeel.</p> <p>Intimidatie tussen personeel wordt vaker ervaren naarmate zij hoger zijn opgeleid. Verder zijn er geen significante effecten aangetroffen in dit model. Opvallend is wel dat het afdelingsniveau een relatief hoge variantiecoëfficiënt kent (ICC=10,4%).</p> <p>Lichamelijk geweld tussen personeel komt vaker voor naarmate er meer mannen op de afdeling werken. Verder zijn er geen significante effecten aanwijsbaar. Op inrichtingsniveau is de overgebleven variantie relatief groot (ICC=12,6%).</p>	<table border="1"> <tr> <th>p</th> <th>ll(nieuw)</th> <th>ll(0model)</th> <th>verschil</th> <th>df</th> </tr> <tr> <td>0,0000</td> <td>-504,47</td> <td>-579,08</td> <td>74,61</td> <td>5</td> </tr> </table>	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-504,47	-579,08	74,61	5																														
	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																																				
	0,0000	-504,47	-579,08	74,61	5																																				
	<table border="1"> <tr> <th></th> <th>Variance</th> <th>ICC</th> </tr> <tr> <td>Level 1: 1.579</td> <td>3,2899</td> <td>0,9897</td> </tr> <tr> <td>Level 2: 173</td> <td>0,0000</td> <td>0,0000</td> </tr> <tr> <td>Level 3: 45</td> <td>0,0342</td> <td>0,0103</td> </tr> </table>		Variance	ICC	Level 1: 1.579	3,2899	0,9897	Level 2: 173	0,0000	0,0000	Level 3: 45	0,0342	0,0103																												
		Variance	ICC																																						
	Level 1: 1.579	3,2899	0,9897																																						
	Level 2: 173	0,0000	0,0000																																						
	Level 3: 45	0,0342	0,0103																																						
	<p>Intimidatie (OAG)</p> <table border="1"> <tr> <th>msintim1</th> <th>exp(b)</th> <th>Std. Err.</th> <th>z</th> <th>P> z </th> </tr> <tr> <td>b geslacht</td> <td>0,9097</td> <td>0,1067</td> <td>-0,8100</td> <td>0,4190</td> </tr> <tr> <td>b leeftijd</td> <td>1,0051</td> <td>0,0081</td> <td>0,6300</td> <td>0,5270</td> </tr> <tr> <td>b opleiding</td> <td>1,2203</td> <td>0,0651</td> <td>3,7300</td> <td>0,0000</td> </tr> <tr> <td>g omgang PIW</td> <td>0,8509</td> <td>0,2020</td> <td>-0,6800</td> <td>0,4970</td> </tr> <tr> <td>g bedreiging</td> <td>1,0055</td> <td>0,2804</td> <td>0,0200</td> <td>0,9840</td> </tr> </table>	msintim1	exp(b)	Std. Err.	z	P> z	b geslacht	0,9097	0,1067	-0,8100	0,4190	b leeftijd	1,0051	0,0081	0,6300	0,5270	b opleiding	1,2203	0,0651	3,7300	0,0000	g omgang PIW	0,8509	0,2020	-0,6800	0,4970	g bedreiging	1,0055	0,2804	0,0200	0,9840										
	msintim1	exp(b)	Std. Err.	z	P> z																																				
b geslacht	0,9097	0,1067	-0,8100	0,4190																																					
b leeftijd	1,0051	0,0081	0,6300	0,5270																																					
b opleiding	1,2203	0,0651	3,7300	0,0000																																					
g omgang PIW	0,8509	0,2020	-0,6800	0,4970																																					
g bedreiging	1,0055	0,2804	0,0200	0,9840																																					
<table border="1"> <tr> <th>p</th> <th>ll(nieuw)</th> <th>ll(0model)</th> <th>verschil</th> <th>df</th> </tr> <tr> <td>0,0000</td> <td>-967,05</td> <td>-1.074,42</td> <td>107,37</td> <td>5</td> </tr> </table>	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-967,05	-1.074,42	107,37	5																															
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																																					
0,0000	-967,05	-1.074,42	107,37	5																																					
<table border="1"> <tr> <th></th> <th>Variance</th> <th>ICC</th> </tr> <tr> <td>Level 1: 1.579</td> <td>3,2899</td> <td>0,8641</td> </tr> <tr> <td>Level 2: 173</td> <td>0,3971</td> <td>0,1043</td> </tr> <tr> <td>Level 3: 45</td> <td>0,1204</td> <td>0,0316</td> </tr> </table>		Variance	ICC	Level 1: 1.579	3,2899	0,8641	Level 2: 173	0,3971	0,1043	Level 3: 45	0,1204	0,0316																													
	Variance	ICC																																							
Level 1: 1.579	3,2899	0,8641																																							
Level 2: 173	0,3971	0,1043																																							
Level 3: 45	0,1204	0,0316																																							
<p>Lichamelijk geweld (OAG)</p> <table border="1"> <tr> <th>msgeweld1</th> <th>exp(b)</th> <th>Std. Err.</th> <th>z</th> <th>P> z </th> </tr> <tr> <td>b geslacht</td> <td>0,3354</td> <td>0,1160</td> <td>-3,1600</td> <td>0,0020</td> </tr> <tr> <td>b leeftijd</td> <td>0,9928</td> <td>0,0155</td> <td>-0,4600</td> <td>0,6440</td> </tr> <tr> <td>b opleiding</td> <td>1,1436</td> <td>0,1252</td> <td>1,2300</td> <td>0,2200</td> </tr> <tr> <td>g omgang PIW</td> <td>0,5338</td> <td>0,2109</td> <td>-1,5900</td> <td>0,1120</td> </tr> <tr> <td>g bedreiging</td> <td>0,7701</td> <td>0,3305</td> <td>-0,6100</td> <td>0,5430</td> </tr> </table>	msgeweld1	exp(b)	Std. Err.	z	P> z	b geslacht	0,3354	0,1160	-3,1600	0,0020	b leeftijd	0,9928	0,0155	-0,4600	0,6440	b opleiding	1,1436	0,1252	1,2300	0,2200	g omgang PIW	0,5338	0,2109	-1,5900	0,1120	g bedreiging	0,7701	0,3305	-0,6100	0,5430											
msgeweld1	exp(b)	Std. Err.	z	P> z																																					
b geslacht	0,3354	0,1160	-3,1600	0,0020																																					
b leeftijd	0,9928	0,0155	-0,4600	0,6440																																					
b opleiding	1,1436	0,1252	1,2300	0,2200																																					
g omgang PIW	0,5338	0,2109	-1,5900	0,1120																																					
g bedreiging	0,7701	0,3305	-0,6100	0,5430																																					
<table border="1"> <tr> <th>p</th> <th>ll(nieuw)</th> <th>ll(0model)</th> <th>verschil</th> <th>df</th> </tr> <tr> <td>0,0001</td> <td>-272,84</td> <td>-297,89</td> <td>25,05</td> <td>5</td> </tr> </table>	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0001	-272,84	-297,89	25,05	5																															
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																																					
0,0001	-272,84	-297,89	25,05	5																																					
<table border="1"> <tr> <th></th> <th>Variance</th> <th>ICC</th> </tr> <tr> <td>Level 1: 1.579</td> <td>3,2899</td> <td>0,8189</td> </tr> <tr> <td>Level 2: 173</td> <td>0,2214</td> <td>0,0551</td> </tr> <tr> <td>Level 3: 45</td> <td>0,5061</td> <td>0,1260</td> </tr> </table>		Variance	ICC	Level 1: 1.579	3,2899	0,8189	Level 2: 173	0,2214	0,0551	Level 3: 45	0,5061	0,1260																													
	Variance	ICC																																							
Level 1: 1.579	3,2899	0,8189																																							
Level 2: 173	0,2214	0,0551																																							
Level 3: 45	0,5061	0,1260																																							
<ul style="list-style-type: none"> - Veiligheid gedetineerden - Onderlinge omgang gedetineerden - Toekomstverwachting <p>Conflicten op de afdeling worden in hogere mate ervaren wanneer het personeel hoger opgeleid is. In dit model zijn verder geen significante verbanden gevonden. Logischerwijs kent het model aangaande 'conflict op de afdeling' een hoge resterende variantie op afdelingsniveau (ICC=26%)</p>	<p>Conflicten op de afdeling</p> <table border="1"> <tr> <th>bsconfl</th> <th>Coef.</th> <th>Std. Err.</th> <th>z</th> <th>P> z </th> </tr> <tr> <td>b geslacht</td> <td>-0,0049</td> <td>0,0341</td> <td>-0,1400</td> <td>0,8850</td> </tr> <tr> <td>b leeftijd</td> <td>-0,0005</td> <td>0,0019</td> <td>-0,2300</td> <td>0,8150</td> </tr> <tr> <td>b opleiding</td> <td>0,0772</td> <td>0,0194</td> <td>3,9800</td> <td>0,0000</td> </tr> <tr> <td>g veiligheid</td> <td>-0,1293</td> <td>0,1452</td> <td>-0,8900</td> <td>0,3730</td> </tr> <tr> <td>g omgang ged.</td> <td>-0,0622</td> <td>0,1282</td> <td>-0,4800</td> <td>0,6280</td> </tr> <tr> <td>g toekomst</td> <td>-0,0779</td> <td>0,1466</td> <td>-0,5300</td> <td>0,5950</td> </tr> <tr> <td>_cons</td> <td>3,1196</td> <td>0,6562</td> <td>4,7500</td> <td>0,0000</td> </tr> </table>	bsconfl	Coef.	Std. Err.	z	P> z	b geslacht	-0,0049	0,0341	-0,1400	0,8850	b leeftijd	-0,0005	0,0019	-0,2300	0,8150	b opleiding	0,0772	0,0194	3,9800	0,0000	g veiligheid	-0,1293	0,1452	-0,8900	0,3730	g omgang ged.	-0,0622	0,1282	-0,4800	0,6280	g toekomst	-0,0779	0,1466	-0,5300	0,5950	_cons	3,1196	0,6562	4,7500	0,0000
bsconfl	Coef.	Std. Err.	z	P> z																																					
b geslacht	-0,0049	0,0341	-0,1400	0,8850																																					
b leeftijd	-0,0005	0,0019	-0,2300	0,8150																																					
b opleiding	0,0772	0,0194	3,9800	0,0000																																					
g veiligheid	-0,1293	0,1452	-0,8900	0,3730																																					
g omgang ged.	-0,0622	0,1282	-0,4800	0,6280																																					
g toekomst	-0,0779	0,1466	-0,5300	0,5950																																					
_cons	3,1196	0,6562	4,7500	0,0000																																					
	<table border="1"> <tr> <th>p</th> <th>ll(nieuw)</th> <th>ll(0model)</th> <th>verschil</th> <th>df</th> </tr> <tr> <td>0,0000</td> <td>-1.369,53</td> <td>-1.529,83</td> <td>160,30</td> <td>6</td> </tr> </table>	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-1.369,53	-1.529,83	160,30	6																														
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																																					
0,0000	-1.369,53	-1.529,83	160,30	6																																					
	<table border="1"> <tr> <th></th> <th>Variance</th> <th>ICC</th> </tr> <tr> <td>Level 1: 1.537</td> <td>0,2959</td> <td>0,7219</td> </tr> <tr> <td>Level 2: 173</td> <td>0,1066</td> <td>0,2600</td> </tr> <tr> <td>Level 3: 45</td> <td>0,0074</td> <td>0,0181</td> </tr> </table>		Variance	ICC	Level 1: 1.537	0,2959	0,7219	Level 2: 173	0,1066	0,2600	Level 3: 45	0,0074	0,0181																												
	Variance	ICC																																							
Level 1: 1.537	0,2959	0,7219																																							
Level 2: 173	0,1066	0,2600																																							
Level 3: 45	0,0074	0,0181																																							

<p>- Beleving hygiëne</p> <p>Hoe ouder het personeel hoe lichter de fysieke arbeidsomstandigheden worden aangeslagen. Een grotere samenhang bestaat tussen de hygiënebeleving van gedetineerden en de personele perceptie van de fysieke arbeidsomstandigheden. Het welbevinden op deze schalen kent logischerwijs hoge intra-class correlaties (ongeveer 10% op level 2, 11% op level 3). De perceptie is afdelingsspecifiek, maar zeker ook inrichtingsspecifiek.</p>	Fysieke arbeidsomstandigheden				
	bsschaal23	Coef.	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	0,0027	0,0516	0,0500	0,9590
	b leeftijd	0,0065	0,0024	2,6600	0,0080
	b opleiding	-0,0208	0,0222	-0,9400	0,3490
	g hygiëne	0,2209	0,1039	2,1200	0,0340
	_cons	2,2893	0,3707	6,1800	0,0000
	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df
	0,0000	-1.748,12	-1.942,95	194,82	4
		Variance	ICC		
Level 1: 1.559	0,4922	0,7878			
Level 2: 173	0,0630	0,1008			
Level 3: 45	0,0696	0,1114			
<p>- Omgang PIW'ers</p> <p>- Toekomstverwachting</p> <p>- Maatschappelijke reïntegratie</p> <p>In het model dat de ervaren zinvolheid van het werk analyseert, zijn alleen de controlevariabelen significant. Vrouwelijke, oudere en lager opgeleide medewerkers slaan de zinvolheid van het werk hoger aan.</p>	Ervaren zinvolheid				
	bsschaal4	Coef.	Std. Err.	z	P> z
	b geslacht	0,1565	0,0526	2,9700	0,0030
	b leeftijd	0,0062	0,0031	2,0000	0,0460
	b opleiding	-0,0787	0,0270	-2,9100	0,0040
	g omgang PIW	0,0256	0,1152	0,2200	0,8240
	g toekomst	0,1033	0,1418	0,7300	0,4660
	g maatsc reïnt	0,0664	0,1539	0,4300	0,6660
	_cons	2,8021	0,4943	5,6700	0,0000
	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df
0,0000	-1.911,36	-2.117,36	206,00	6	
	Variance	ICC			
Level 1: 1.568	0,6308	0,9220			
Level 2: 173	0,0475	0,0694			
Level 3: 45	0,0058	0,0085			

In dit tweede deel van de analyses wordt de invloed van kenmerken en gedragingen van personeel onderzocht op het welbevinden van gedetineerden. Daarin staan in de linker kolom van de combitabellen de onafhankelijke variabelen van de BASAM-DJI met daaronder de uitleg van de resultaten in tekst. In de rechterkolom staat eerst vetgedrukt de afhankelijke variabele uit de gedetineerdersurvey weergegeven en vervolgens de tabel met regressiecoëfficiënten. De werknamen van de variabelen zijn te herkennen door een b (BASAM-variabele), een m (Monitor Agressie en Geweld) en een g (gedetineerdersurvey). Wanneer verbanden significant blijken worden ze in de tabellen eveneens vetgedrukt afgebeeld.

Daarna wordt de tabel weergegeven waarin berekend is of het gepresenteerde model significant beter is dan het nulmodel zonder verklarende onafhankelijke variabelen (bij $p=0,0000$ is dat het geval).

Tot slot wordt de tabel weergegeven met het aantal eenheden betrokken in de analyse. Daarin is ook opgenomen hoe de verdeling van de overgebleven, nog te verklaren variantie over de drie levels is (ICC = intra class correlation). Het significantieniveau is gesteld op $p<0,05$.

In de analyses is een aantal controlevariabelen aangaande gedetineerden meegenomen. Dit zijn:

- De detentietijd tot nu toe
- Totale duur opsluiting
- Detentie ratio (heeft betrokkene eerder in detentie verbleven? 0=ja, 1=nee)
- Geslacht (0=man, 1=vrouw)
- Leeftijd
- Etniciteit, in de analyseschema's is de culturele achtergrond afgezet tegen Nederlandse respondenten (Nederlandse gedetineerden zijn hier de referentiecategorie en daarom niet terug te vinden in de analyseschema's).
- Meerpersooncelgebruik (0=MPC, 1=alleen op cel)

Tabel 6 Combitabellen deel 2: invloed personeel op gedetineerden

		Veiligheid					
		Gsveilig	Coef.	Std. Err.	z	P> z	
- Omgang van personeel met gedetineerden (p>g)	g lengte straf		-0,0170	0,0135	-1,2600	0,2080	
	- Leiderschap (corrigerend & stimulerend leiderschap)	g straf totaal		-0,0088	0,0130	-0,6800	0,4990
		g eerder vast		-0,0154	0,0237	-0,6500	0,5170
		g geslacht		-0,1290	0,0661	-1,9500	0,0510
	- Kwantitatieve werkbelasting	g leeftijd		0,0056	0,0060	0,9300	0,3540
	- Ervaren zinvolheid	g Turk		-0,2054	0,0513	-4,0100	0,0000
	- Informatie geven	g Marokkaan		-0,0636	0,0514	-1,2400	0,2160
	- Opleidingsniveau	g Surinamer		-0,1236	0,0445	-2,7800	0,0050
	- Conflict op de afdeling	g Antilliaan		-0,0118	0,0503	-0,2300	0,8150
	- Veiligheid personeel	g Andere etn.		-0,0588	0,0313	-1,8700	0,0610
	- Structuur bieden aan ingeslotenen	g MPC		0,0710	0,0294	2,4200	0,0160
	- Agressie	b omgang p>g		0,0427	0,0570	0,7500	0,4540
	- Integriteit	b corrigerend		-0,0494	0,0518	-0,9500	0,3400
		b stimulerend		0,0171	0,0544	0,3100	0,7540
	Veiligheid van gedetineerden en OAG houden geen significant verband. Dat geldt ook voor de prevalentie van gedetineerdengeweld richting personeel. Dit is in aparte analyses bekeken omdat er gevaar voor multi-collineariteit dreigde met de schaal agressie in het basismodel.	b werkbelasting		-0,0151	0,0618	-0,2400	0,8070
b zonzvolheid			-0,0134	0,0675	-0,2000	0,8430	
b info geven			0,0609	0,0771	0,7900	0,4300	
b opleiding			0,0385	0,0513	0,7500	0,4530	
b conflict			-0,0367	0,0559	-0,6600	0,5110	
b veiligheid			-0,0310	0,0638	-0,4900	0,6270	
b structuur			-0,0491	0,0738	-0,6700	0,5060	
b agressie			0,1435	0,0723	1,9900	0,0470	
b integriteit			-0,0727	0,1098	-0,6600	0,5080	
		_cons		3,5264	0,6926	5,0900	0,0000
In het hiernaast gepresenteerde model is een aantal effecten significant. Turkse en Surinaamse gedetineerden voelen zich ten opzichte van Nederlanders onveilig. Ook bestaat er een bescheiden verband tussen MPC en het gevoel van veiligheid. Gedetineerden die alleen op cel te zitten, geven aan zich iets veiliger te voelen. Tot slot voelen gedetineerden zich veiliger wanneer personeel meer tevreden is over agressie. Gelet op de significantie gaat het om een zwak verband.		p	II(nieuw)	II(0model)	verschil	df	
		0,0000	-3.286,72	-4.329,34	1042,61	23	
			Variance	ICC			
		Level 1: 3.310	0,4134	0,9548			
		Level 2: 173	0,0189	0,0436			
		Level 3: 45	0,0007	0,0016			

<ul style="list-style-type: none"> - Functietijd (lage doorstroom personeel) - Kwantitatieve werkbelasting - Geven van informatie - Openheid in communicatie - Structuur bieden aan ingeslotenen - Rolconflict - Rolonduidelijkheid - Leiderschap <p>Als gedetineerden aangeven vaker in detentie te hebben verbleven, zijn zij meer tevreden over de helderheid aangaande rechten en regels in de inrichting. Ook zijn oudere gedetineerden meer tevreden over de regels. De groep gedetineerden met een culturele achtergrond in de categorie 'overige', is ten opzichte van Nederlandse gedetineerden minder tevreden over de rechten en regels. Gedetineerden in MPC geven aan minder tevreden te zijn over de rechten en regels dan degenen met een cel alleen.</p> <p>Wanneer het personeel van een afdeling gemiddeld langer in dezelfde functie zit, zijn gedetineerden minder tevreden over de helderheid van de regels. Wanneer personeel aangeeft gemiddeld meer tevreden te zijn over structuur aan ingeslotenen, zijn gedetineerden meer tevreden over de helderheid van de regels. Hoe hoger personeel de duidelijkheid over de eisen, verantwoordelijkheid en de verwachting van anderen over het werk aanslaat, hoe minder zijn gedetineerden tevreden over de helderheid van de rechten en regels.</p>	Rechten & Regels															
	gsrecht	Coef.	Std. Err.	z	P> z											
	g lengte straf	0,0031	0,0184	0,1700	0,8680											
	g straf totaal	-0,0238	0,0150	-1,5900	0,1130											
	g eerder vast	0,0865	0,0309	2,8000	0,0050											
	g geslacht	0,0797	0,0997	0,8000	0,4240											
	g leeftijd	0,0229	0,0084	2,7200	0,0070											
	g Turk	0,1100	0,0725	1,5200	0,1290											
	g Marokkaan	-0,0513	0,0599	-0,8600	0,3920											
	g Surinamer	-0,0775	0,0550	-1,4100	0,1590											
	g Antilliaan	0,0332	0,0510	0,6500	0,5140											
	g Andere etn.	-0,1066	0,0407	-2,6200	0,0090											
	g MPC	0,1943	0,0479	4,0500	0,0000											
	b functietijd	-0,0107	0,0044	-2,4600	0,0140											
	b werkbelasting	0,0738	0,0474	1,5600	0,1200											
	b geven info	0,0151	0,0698	0,2200	0,8280											
	b openheid	0,0067	0,0437	0,1500	0,8780											
	b structuur	0,2365	0,0683	3,4600	0,0010											
	b rolconflict	-0,0209	0,0541	-0,3900	0,7000											
	b rolonduidel	-0,2416	0,0831	-2,9100	0,0040											
b corrigerend	-0,0773	0,0460	-1,6800	0,0930												
b stimulerend	0,0731	0,0449	1,6300	0,1040												
_cons	2,4196	0,4205	5,7500	0,0000												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">p</td> <td style="text-align: center;">ll(nieuw)</td> <td style="text-align: center;">ll(0model)</td> <td style="text-align: center;">verschil</td> <td style="text-align: center;">df</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0,0000</td> <td style="text-align: center;">-4.034,35</td> <td style="text-align: center;">-5.324,80</td> <td style="text-align: center;">1.290,45</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> </table>					p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-4.034,35	-5.324,80	1.290,45	20		
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df												
0,0000	-4.034,35	-5.324,80	1.290,45	20												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Variance</td> <td style="text-align: center;">ICC</td> </tr> <tr> <td>Level 1: 3.305</td> <td style="text-align: center;">0,6635</td> <td style="text-align: center;">0,9772</td> </tr> <tr> <td>Level 2: 173</td> <td style="text-align: center;">0,0019</td> <td style="text-align: center;">0,0028</td> </tr> <tr> <td>Level 3: 45</td> <td style="text-align: center;">0,0136</td> <td style="text-align: center;">0,0200</td> </tr> </table>						Variance	ICC	Level 1: 3.305	0,6635	0,9772	Level 2: 173	0,0019	0,0028	Level 3: 45	0,0136	0,0200
	Variance	ICC														
Level 1: 3.305	0,6635	0,9772														
Level 2: 173	0,0019	0,0028														
Level 3: 45	0,0136	0,0200														
Maatschappelijke reïntegratie																
<ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsniveau personeel - Omgang met gedetineerden (p>g) - Agressie - Kwantitatieve werkbelasting - Ervaren zinvolheid - Informatie geven - Autonomie - Leiderschap - Ervaren verantwoordelijkheid - Gedetineerdengeweld (ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk 	gsmaatsch	Coef.	Std. Err.	z	P> z											
	g lengte straf	-0,0287	0,0169	-1,7000	0,0900											
	g straf totaal	-0,0121	0,0125	-0,9700	0,3330											
	g eerder vast	-0,1000	0,0304	-3,2900	0,0010											
	g geslacht	0,1333	0,1001	1,3300	0,1830											
	g leeftijd	-0,0021	0,0088	-0,2400	0,8110											
	g Turk	0,0698	0,0819	0,8500	0,3940											
	g Marokkaan	-0,1280	0,0605	-2,1200	0,0340											
	g Surinamer	0,0204	0,0569	0,3600	0,7200											
	g Antilliaan	0,1175	0,0603	1,9500	0,0510											
	g Andere etn.	-0,0313	0,0460	-0,6800	0,4970											
g MPC	0,1240	0,0392	3,1600	0,0020												
b opleiding	0,1070	0,0717	1,4900	0,1360												

<p>geweld)</p> <ul style="list-style-type: none"> - OAG - Structuur bieden aan ingesloten <p>Naar gelang gedetineerden vaker in detentie hebben verbleven, waarderen zij hun maatschappelijke reïntegratie lager. Marokkanen zijn ten opzichte van Nederlanders negatiever over hun beeld van reïntegratie. Het gebruik van MPC verkleint de tevredenheid over maatschappelijke reïntegratie. Personeel dat tevreden is over de omgang met ingesloten, alsook wanneer zij stimulerend leiderschap ervaart hangt samen met gedetineerden met een positiever beeld van een maatschappelijke reïntegratie. Corrigerend leiderschap heeft juist een tegengesteld effect.</p>	<p>b omgang p>g</p> <p>b agressie</p> <p>b werkbelasting</p> <p>b zinvolheid</p> <p>b info geven</p> <p>b autonomie</p> <p>b corrigerend</p> <p>b stimulerend</p> <p>b verantwoord</p> <p>m ged seks</p> <p>m ged intima</p> <p>m ged lichame</p> <p>m OAG seks</p> <p>m OAG intimid</p> <p>m OAG lich</p> <p>b structuur</p> <p>_cons</p>	<p>0,2562</p> <p>0,0200</p> <p>0,1233</p> <p>0,0694</p> <p>0,0541</p> <p>-0,1234</p> <p>-0,1479</p> <p>0,1566</p> <p>-0,1355</p> <p>0,0558</p> <p>0,0118</p> <p>-0,2473</p> <p>0,0833</p> <p>0,0491</p> <p>0,3306</p> <p>-0,1285</p> <p>2,0668</p>	<p>0,1031</p> <p>0,1045</p> <p>0,0854</p> <p>0,0759</p> <p>0,0652</p> <p>0,1398</p> <p>0,0556</p> <p>0,0625</p> <p>0,0971</p> <p>0,1895</p> <p>0,1267</p> <p>0,1708</p> <p>0,2169</p> <p>0,1303</p> <p>0,1903</p> <p>0,1162</p> <p>0,6267</p>	<p>2,4900</p> <p>0,1900</p> <p>1,4400</p> <p>0,9100</p> <p>0,8300</p> <p>-0,8800</p> <p>-2,6600</p> <p>2,5100</p> <p>-1,4000</p> <p>0,2900</p> <p>0,0900</p> <p>-1,4500</p> <p>0,3800</p> <p>0,3800</p> <p>1,7400</p> <p>-1,1100</p> <p>3,3000</p>	<p>0,0130</p> <p>0,8480</p> <p>0,1490</p> <p>0,3610</p> <p>0,4070</p> <p>0,3770</p> <p>0,0080</p> <p>0,0120</p> <p>0,1630</p> <p>0,7680</p> <p>0,9260</p> <p>0,1480</p> <p>0,7010</p> <p>0,7070</p> <p>0,0820</p> <p>0,2680</p> <p>0,0010</p>																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>p</th> <th>ll(nieuw)</th> <th>ll(0model)</th> <th>verschil</th> <th>df</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,0000</td> <td>-3.819,6</td> <td>-5.069,17</td> <td>1.249.57</td> <td>28</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Variance</th> <th>ICC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Level 1: 3.269</td> <td>0,5846</td> <td>0,9458</td> </tr> <tr> <td>Level 2: 173</td> <td>0,0308</td> <td>0,0499</td> </tr> <tr> <td>Level 3: 45</td> <td>0,0027</td> <td>0,0043</td> </tr> </tbody> </table>	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-3.819,6	-5.069,17	1.249.57	28		Variance	ICC	Level 1: 3.269	0,5846	0,9458	Level 2: 173	0,0308	0,0499	Level 3: 45	0,0027
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																		
0,0000	-3.819,6	-5.069,17	1.249.57	28																		
	Variance	ICC																				
Level 1: 3.269	0,5846	0,9458																				
Level 2: 173	0,0308	0,0499																				
Level 3: 45	0,0027	0,0043																				
<ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsniveau personeel - Omgang met gedetineerden (p>g) - Agressie - Kwantitatieve werkbelasting - Ervaren zinvolheid - Informatie geven - Autonomie - Leiderschap - Ervaren verantwoordelijkheid - Gedetineerdengeweld (ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld) - OAG - Structuur bieden aan ingesloten <p>Hoe vaker men vast zit en hoe langer men al vast zit, des te minder de toekomstverwachting wordt gewaardeerd. De leeftijd van gedetineerden houdt ook een negatief verband met deze schaal. Voorts zijn Antillianen ten opzichte van Nederlanders positiever over de toekomst. Net als bij maatschappelijke reïntegratie levert tevreden personeel over de omgang met ingesloten, als ook stimulerend leiderschap een bijdrage aan het optimisme over de toekomstverwachting. Corrigerend leiderschap houdt er een negatief verband mee</p>	<p>Toekomstverwachting</p> <p>gstekomst</p> <p>g lengte straf</p> <p>g straf totaal</p> <p>g eerder vast</p> <p>g geslacht</p> <p>g leeftijd</p> <p>g Turk</p> <p>g Marokkaan</p> <p>g Surinamer</p> <p>g Antilliaan</p> <p>g Andere etn.</p> <p>g MPC</p> <p>b opleiding</p> <p>b omgang p>g</p> <p>b agressie</p> <p>b werkbelasting</p> <p>b zinvolheid</p> <p>b info geven</p> <p>b autonomie</p> <p>b corrigerend</p> <p>b stimulerend</p> <p>b verantwoord</p> <p>m ged seks</p> <p>m ged intima</p> <p>m ged lichame</p> <p>m OAG seks</p> <p>m OAG intimid</p> <p>m OAG lich</p> <p>b structuur</p> <p>_cons</p>	<p>0,0313</p> <p>-0,0854</p> <p>-0,2240</p> <p>0,0479</p> <p>-0,0236</p> <p>0,0532</p> <p>-0,0297</p> <p>0,0283</p> <p>0,1624</p> <p>0,0243</p> <p>0,0595</p> <p>-0,0496</p> <p>0,1326</p> <p>-0,0134</p> <p>0,0645</p> <p>0,0304</p> <p>0,0110</p> <p>-0,0629</p> <p>-0,1287</p> <p>0,1649</p> <p>-0,0792</p> <p>0,1900</p> <p>0,0236</p> <p>-0,0845</p> <p>0,1755</p> <p>0,0929</p> <p>0,0795</p> <p>-0,0402</p> <p>3,9587</p>	<p>0,0183</p> <p>0,0141</p> <p>0,0346</p> <p>0,0599</p> <p>0,0089</p> <p>0,0641</p> <p>0,0656</p> <p>0,0584</p> <p>0,0670</p> <p>0,0352</p> <p>0,0369</p> <p>0,0356</p> <p>0,0569</p> <p>0,0836</p> <p>0,0688</p> <p>0,0558</p> <p>0,0701</p> <p>0,0817</p> <p>0,0554</p> <p>0,0524</p> <p>0,1009</p> <p>0,1467</p> <p>0,0913</p> <p>0,1507</p> <p>0,2104</p> <p>0,1460</p> <p>0,2373</p> <p>0,0859</p> <p>0,4306</p>	<p>z</p> <p>1,7000</p> <p>-6,0400</p> <p>-6,4800</p> <p>0,8000</p> <p>-2,6500</p> <p>0,8300</p> <p>-0,4500</p> <p>0,4800</p> <p>2,4200</p> <p>0,6900</p> <p>1,6100</p> <p>-1,3900</p> <p>2,3300</p> <p>-0,1600</p> <p>0,9400</p> <p>0,5500</p> <p>0,1600</p> <p>-0,7700</p> <p>-2,3200</p> <p>3,1500</p> <p>-0,7900</p> <p>1,3000</p> <p>0,2600</p> <p>-0,5600</p> <p>0,8300</p> <p>0,6400</p> <p>0,3300</p> <p>-0,4700</p> <p>9,1900</p>	<p>P> z </p> <p>0,0880</p> <p>0,0000</p> <p>0,0000</p> <p>0,4240</p> <p>0,0080</p> <p>0,4060</p> <p>0,6510</p> <p>0,6280</p> <p>0,0150</p> <p>0,4890</p> <p>0,1070</p> <p>0,1640</p> <p>0,0200</p> <p>0,8730</p> <p>0,3490</p> <p>0,5860</p> <p>0,8760</p> <p>0,4420</p> <p>0,0200</p> <p>0,0020</p> <p>0,4320</p> <p>0,1950</p> <p>0,7960</p> <p>0,5750</p> <p>0,4040</p> <p>0,5250</p> <p>0,7380</p> <p>0,6400</p> <p>0,0000</p>																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>p</th> <th>ll(nieuw)</th> <th>ll(0model)</th> <th>verschil</th> <th>df</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,0000</td> <td>-4.054,16</td> <td>-5.440,7</td> <td>1.386,53</td> <td>28</td> </tr> </tbody> </table>	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-4.054,16	-5.440,7	1.386,53	28												
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																		
0,0000	-4.054,16	-5.440,7	1.386,53	28																		

		Variance	ICC		
	Level 1: 3.344	0,6553	0,9883		
	Level 2: 173	0,0035	0,0053		
	Level 3: 45	0,0042	0,0063		
	Omgang met PIW'ers				
	Gsomper	Coef.	Std. Err.	z	P> z
- Opleidingsniveau personeel	g lengte straf	0,0623	0,0176	3,5400	0,0000
- Omgang met ingesloten	g straf totaal	-0,0465	0,0139	-3,3500	0,0010
- Ervaren gedetineerdengeweld	g eerder vast	-0,0834	0,0276	-3,0200	0,0030
- Aandacht voor verbetering	g geslacht	0,1703	0,0482	3,5300	0,0000
- Rolconflict	g leeftijd	0,0501	0,0089	5,6300	0,0000
- Het structuur bieden aan ingesloten	g Turk	-0,1359	0,0733	-1,8500	0,0640
- Leiderschap	g Marokkaan	-0,2544	0,0685	-3,7100	0,0000
- Kwantitatieve werkbelasting	g Surinamer	-0,1701	0,0461	-3,6900	0,0000
- Ervaren zinvolheid	g Antilliaan	-0,0903	0,0440	-2,0500	0,0400
- Informatie geven	g Andere etn.	-0,1510	0,0406	-3,7200	0,0000
	g MPC	0,1895	0,0441	4,3000	0,0000
De omgang met PIW'ers ervaren gedetineerden beter naarmate zij langer vastzitten, de totale straf korter is, vaker in detentie hebben gezeten, zij vrouw zijn en een hogere leeftijd hebben. Ook de culturele achtergrond is van belang. Nederlandse gedetineerden slaan de omgang met personeel hoger aan dan alle andere etnische groepen. MPC gebruik houdt een negatief verband met de tevredenheid over de omgang. De onafhankelijke variabelen aangaande het personeel hebben geen significant effect op het gedetineerdenwelbevinden over de omgang met PIW'ers.	b opleiding	0,0148	0,0748	0,2000	0,8430
	b omgang p>g	0,1797	0,1090	1,6500	0,0990
	m ged seks	0,0128	0,1350	0,0900	0,9250
	m ged intimida	0,1578	0,1079	1,4600	0,1440
	m ged lichame	-0,2499	0,1436	-1,7400	0,0820
	b aandacht ver	0,0647	0,1401	0,4600	0,6440
	b rolconflict	-0,0211	0,0778	-0,2700	0,7860
	b structuur	-0,0130	0,0795	-0,1600	0,8700
	b corrigerend	-0,0777	0,0577	-1,3500	0,1780
	b stimulerend	0,0114	0,1190	0,1000	0,9240
	b werkbelasting	0,1018	0,0823	1,2400	0,2160
	b zinvolheid	-0,0402	0,0807	-0,5000	0,6180
	b info geven	0,0987	0,0698	1,4100	0,1570
	_cons	1,7076	0,3257	5,2400	0,0000
	p	II(nieuw)	II(0model)	verschil	df
	0,0000	-3.885,77	-5.180,43	1.294,65	24
		Variance	ICC		
	Level 1: 3.281	0,6043	0,9486		
	Level 2: 173	0,0308	0,0484		
	Level 3: 45	0,0019	0,0030		
	Omgang met mede-gedetineerden				
	gsomgedn	Coef.	Std. Err.	z	P> z
- Geslacht personeel	g lengte straf	-0,0143	0,0131	-1,0900	0,2760
- Leiderschap	g straf totaal	-0,0317	0,0128	-2,4700	0,0140
- Gedetineerdengeweld	g eerder vast	-0,0642	0,0233	-2,7500	0,0060
- Omgang met ingesloten	g geslacht	-0,1925	0,0767	-2,5100	0,0120
- Structuur bieden aan ingesloten	g leeftijd	-0,0153	0,0059	-2,6100	0,0090
	g Turk	0,0786	0,0506	1,5500	0,1200
Hoe langer de totale duur van de straf hoe minder de onderlinge omgang wordt ervaren. Ook als men vaker vast heeft gezeten slaat men de omgang met medegegedetineerden lager aan. Mannelijke en jongere gedetineerden zijn meer tevreden over de onderlinge omgang. De categorie 'overige culturele achtergronden' ervaart de omgang minder in vergelijking met	g Marokkaan	-0,0784	0,0505	-1,5500	0,1210
	g Surinamer	-0,0127	0,0435	-0,2900	0,7690
	g Antilliaan	0,0379	0,0493	0,7700	0,4420
	g Andere etn.	-0,0560	0,0307	-1,8200	0,0680
	g MPC	0,0334	0,0284	1,1800	0,2400
	b geslacht	-0,0353	0,1039	-0,3400	0,7340
	b corrigerend	-0,0053	0,0430	-0,1200	0,9010
	b stimulerend	-0,0469	0,0417	-1,1200	0,2610
	m ged seks	0,1776	0,1129	1,5700	0,1160
	m ged intimid	-0,1460	0,0815	-1,7900	0,0730
	m ged lichame	0,0503	0,0874	0,5800	0,5650

Nederlanders. De onafhankelijke variabelen aangaande het personeel hebben geen significant effect op het gedetineerdenwelbevinden over de omgang met elkaar.	b omgang p>g	0,0742	0,0468	1,5800	0,1130
	b structuur	0,0406	0,0580	0,7000	0,4840
	_cons	3,6929	0,2656	13,9100	0,0000
	p	II(nieuw)	II(0model)	verschil	df
	0,0000	-3.287,42	-4.418,08	1.130,66	19
		Variance	ICC		
	Level 1: 3.352	0,6394	0,8178		
	Level 2: 173	0,0774	0,0990		
	Level 3: 45	0,0650	0,0832		
<ul style="list-style-type: none"> - Leiderschap - Autonomie personeel - Omgang met gedetineerden - Structurering - Ondersteuning collega's - Structuur bieden aan gedetineerden - Rolonduidelijkheid - Gedetineerdengeweld <p>De tevredenheid over de beslissingsruimte en zelfstandigheid van gedetineerden wordt verklaard door een aantal factoren. Deze tevredenheid is groter wanneer men al langer vastzit, de totale strafduur lager is en men geen cel hoeft te delen. Voorts ervaren Marokkaanse gedetineerden ten opzichte van Nederlanders minder autonomie.</p> <p>Wanneer het personeel gemiddeld meer tevreden is over de omgang met ingesloten, ervaren gedetineerden meer autonomie. Wanneer personeel gemiddeld meer lichamenlijk geweld van gedetineerden ervaart, geven gedetineerden aan minder tevreden te zijn over hun autonomie.</p>	Autonomie gedetineerden				
	gsautonom	Coef.	Std. Err.	z	P> z
	g lengte straf	0,0437	0,0152	2,8800	0,0040
	g straf totaal	-0,0468	0,0148	-3,1600	0,0020
	g eerder vast	0,0300	0,0269	1,1200	0,2640
	g geslacht	0,0931	0,0762	1,2200	0,2220
	g leeftijd	0,0086	0,0068	1,2600	0,2070
	g Turk	-0,0732	0,0581	-1,2600	0,2080
	g Marokkaan	-0,1334	0,0585	-2,2800	0,0230
	g Surinamer	-0,0964	0,0502	-1,9200	0,0540
	g Antilliaan	-0,0538	0,0573	-0,9400	0,3480
	g Andere etn.	-0,0654	0,0355	-1,8400	0,0660
	g MPC	0,1275	0,0330	3,8600	0,0000
	b corrigerend	-0,0699	0,0555	-1,2600	0,2080
	b stimulerend	0,0491	0,0551	0,8900	0,3730
	b autonomie	-0,0781	0,0797	-0,9800	0,3270
	b omgang p>g	0,1708	0,0595	2,8700	0,0040
	b structurering	-0,0034	0,0675	-0,0500	0,9600
	b collega's	-0,0153	0,0500	-0,3100	0,7590
	b structuur	0,0960	0,0832	1,1500	0,2480
b rolonduidelij	-0,0635	0,1119	-0,5700	0,5700	
m ged seks	-0,0814	0,1416	-0,5700	0,5650	
m ged intimida	-0,0302	0,1003	-0,3000	0,7630	
m ged lichame	-0,2148	0,1053	-2,0400	0,0410	
_cons	2,3876	0,3786	6,3100	0,0000	
p	II(nieuw)	II(0model)	verschil	df	
0,0000	-3.739,73	-4.940,33	1.200,60	22	
	Variance	ICC			
Level 1: 3.336	0,5382	0,9669			
Level 2: 173	0,0133	0,0238			
Level 3: 45	0,0051	0,0092			
<ul style="list-style-type: none"> - Fysieke arbeidsomstandigheden - Omgang met ingesloten - Structuur bieden aan ingesloten - Geslacht personeel - Leiderschap <p>Gedetineerden die nog niet eerder in detentie verbleven, ervaren de hygië negatiever dan zij die al eens eerder in een inrichting verbleven. Oudere gedetineerden beleven de hygië positiever dan</p>	Hygië				
	gshygie	Coef.	Std. Err.	z	P> z
	g lengte straf	-0,0044	0,0148	-0,3000	0,7670
	g straf totaal	-0,0238	0,0142	-1,6700	0,0950
	g eerder vast	-0,0554	0,0258	-2,1500	0,0320
	g geslacht	-0,0476	0,1216	-0,3900	0,6960
	g leeftijd	0,0273	0,0066	4,1400	0,0000
	g Turk	0,1115	0,0558	2,0000	0,0460
	g Marokkaan	-0,0255	0,0561	-0,4500	0,6500
	g Surinamer	-0,0063	0,0484	-0,1300	0,8960
	g Antilliaan	0,1428	0,0544	2,6300	0,0090
	g Andere etn.	0,0687	0,0341	2,0200	0,0440
	g MPC	0,1234	0,0325	3,8000	0,0000
	b fysieke arbo	0,0931	0,0553	1,6800	0,0920

jongere. Turkse en Antilliaanse gedetineerden en gedetineerden van 'overige' etnische afkomst slaan de hygiëne hoger aan ten opzichte van Nederlandse ingeslotenen. Meerpersoonscelgebruik hangt negatief samen met de waardering voor hygiëne. Gedetineerden alleen op cel zijn positiever over de reinheid van de inrichting. Wanneer personeel de omgang met ingeslotenen positiever ervaart, geven gedetineerden aan positiever te zijn over de hygiëne.	b omgang p>g	0,2229	0,0704	3,1700	0,0020
	b structuur	0,0830	0,0875	0,9500	0,3430
	b geslacht	0,0525	0,1537	0,3400	0,7330
	b corrigerend	-0,0799	0,0678	-1,1800	0,2390
	b stimulerend	0,0446	0,0674	0,6600	0,5080
	_cons	2,0317	0,4269	4,7600	0,0000
	p	II(nieuw)	II(0model)	verschil	df
	0,0000	-3.592,45	-5.005,01	1412,56	17
		Variance	ICC		
	Level 1: 3.315	0,4846	0,8905		
	Level 2: 173	0,0379	0,0697		
	Level 3: 45	0,0216	0,0397		
<ul style="list-style-type: none"> - OAG - Leiderschap - Omgang met ingeslotenen - Structuur bieden aan ingeslotenen <p>Wanneer gedetineerden voor het eerst in detentie verblijven ervaren zij minder bedreiging door mede-gedetineerden dan ingeslotenen die al vaker in detentie verbleven. Antilliaanse gedetineerden geven aan minder bedreiging in verhouding tot Nederlanders.</p>	Bedreiging door mede-gedetineerden				
	gveilig41s	Coef.	Std. Err.	z	P> z
	g lengte straf	0,0005	0,0187	0,0300	0,9790
	g straf totaal	0,0180	0,0185	0,9800	0,3290
	g eerder vast	0,0756	0,0336	2,2500	0,0250
	g geslacht	-0,0658	0,0768	-0,8600	0,3910
	g leeftijd	-0,0112	0,0084	-1,3300	0,1850
	g Turk	-0,1130	0,0732	-1,5400	0,1230
	g Marokkaan	0,1195	0,0731	1,6300	0,1020
	g Surinamer	-0,0685	0,0626	-1,0900	0,2740
	g Antilliaan	0,1741	0,0710	2,4500	0,0140
	g Andere etn.	-0,0151	0,0445	-0,3400	0,7350
	g MPC	-0,0244	0,0406	-0,6000	0,5490
	m OAG seks	-0,2443	0,2103	-1,1600	0,2450
	m OAG intimid	0,0399	0,1066	0,3700	0,7080
	m OAG lich	0,3203	0,2831	1,1300	0,2580
	b corrigerend	-0,0358	0,0604	-0,5900	0,5530
	b stimulerend	-0,0100	0,0597	-0,1700	0,8670
	b omgang p>g	-0,1192	0,0643	-1,8600	0,0640
	b structuur	0,1391	0,0809	1,7200	0,0860
	_cons	3,9590	0,3541	11,1800	0,0000
	p	II(nieuw)	II(0model)	verschil	df
	0,0000	-4.428,60	-5.861,52	1.432,92	18
		Variance	ICC		
	Level 1: 3.305	0,8427	0,9840		
	Level 2: 173	0,0097	0,0114		
	Level 3: 45	0,0039	0,0046		
<ul style="list-style-type: none"> - Kwantitatieve werkbelasting - Ervaren zinvolheid - Informatie geven - Opleidingsniveau - Omgang met ingeslotenen - Structuur bieden aan ingeslotenen <p>De tevredenheid van gedetineerden over de dagbesteding hangt samen een aantal factoren. Wanneer men al langer vast zit, ervaart men het verblijf in de inrichting als minder eentonig. Ook zijn oudere gedetineerden en Antillianen meer tevreden over de dagbesteding. MPC</p>	Tevredenheid over dagbesteding				
	Gsdagbest	Coef.	Std. Err.	z	P> z
	g lengte straf	0,0648	0,0163	3,9800	0,0000
	g straf totaal	-0,0303	0,0157	-1,9300	0,0530
	g eerder vast	0,0381	0,0285	1,3400	0,1810
	g geslacht	0,1068	0,0839	1,2700	0,2030
	g leeftijd	0,0734	0,0072	10,1800	0,0000
	g Turk	-0,0507	0,0618	-0,8200	0,4130
	g Marokkaan	-0,1104	0,0618	-1,7900	0,0740
	g Surinamer	-0,0074	0,0532	-0,1400	0,8900
	g Antilliaan	0,1218	0,0600	2,0300	0,0420
	g Andere etn.	0,0298	0,0376	0,7900	0,4280
	g MPC	0,1307	0,0353	3,7000	0,0000
b werkbelasting	0,2472	0,0677	3,6500	0,0000	
b zinvolheid	-0,0775	0,0729	-1,0600	0,2880	
b info geven	0,0396	0,0912	0,4300	0,6640	

<p>heeft een negatief effect op de tevredenheid over de dagbesteding. Voorts zijn gedetineerden meer tevreden over hun dagbesteding wanneer personeel minder kwantitatieve werkbelasting ervaart. Ook percipiëren zij de dagbesteding positiever wanneer personeel meer tevreden is over de omgang met ingesloten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kwantitatieve werkbelasting - Ervaren zinvolheid - Informatie geven - Opleidingsniveau - Omgang met ingesloten - Structuur bieden aan ingesloten <p>De tevredenheid over bijvoorbeeld het sporten, arbeid en bibliotheek hangt samen met een aantal factoren uit het model. De lengte van de totale straf en vaker in detentie verbleven houden een negatief verband met de tevredenheid over het dagprogramma. De leeftijd van gedetineerden levert daar echter een positieve bijdrage aan. De groep 'overige etnische achtergrond' hangt negatief samen met de tevredenheid over de activiteiten van het dagprogramma. Voor gedetineerden met een eigen cel geldt dat de kans hoger is dat zij positiever scoren op de tevredenheid over het dagprogramma. Op afdelingen waar het personeel minder werkdruk ervaart en men meer tevreden is over de omgang met gedetineerden, zijn gedetineerden meer tevreden over het dagprogramma.</p>	<table border="1"> <tr> <td>b opleiding</td> <td>0,0090</td> <td>0,0597</td> <td>0,1500</td> <td>0,8810</td> </tr> <tr> <td>b omgang p>g</td> <td>0,2681</td> <td>0,0694</td> <td>3,8600</td> <td>0,0000</td> </tr> <tr> <td>b structuur</td> <td>0,0125</td> <td>0,0828</td> <td>0,1500</td> <td>0,8800</td> </tr> <tr> <td>_cons</td> <td>0,2525</td> <td>0,4298</td> <td>0,5900</td> <td>0,5570</td> </tr> </table>	b opleiding	0,0090	0,0597	0,1500	0,8810	b omgang p>g	0,2681	0,0694	3,8600	0,0000	b structuur	0,0125	0,0828	0,1500	0,8800	_cons	0,2525	0,4298	0,5900	0,5570																																																																												
	b opleiding	0,0090	0,0597	0,1500	0,8810																																																																																												
	b omgang p>g	0,2681	0,0694	3,8600	0,0000																																																																																												
	b structuur	0,0125	0,0828	0,1500	0,8800																																																																																												
	_cons	0,2525	0,4298	0,5900	0,5570																																																																																												
	<table border="1"> <tr> <td>P</td> <td>ll(nieuw)</td> <td>ll(0model)</td> <td>verschil</td> <td>df</td> </tr> <tr> <td>0,0000</td> <td>-3.975,52</td> <td>-5.366,26</td> <td>1390,74</td> <td>16</td> </tr> </table>	P	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-3.975,52	-5.366,26	1390,74	16																																																																																						
	P	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																																																																																												
	0,0000	-3.975,52	-5.366,26	1390,74	16																																																																																												
		<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Variance</td> <td>ICC</td> </tr> <tr> <td>Level 1: 3.357</td> <td>0,6043</td> <td>0,9477</td> </tr> <tr> <td>Level 2: 173</td> <td>0,0281</td> <td>0,0440</td> </tr> <tr> <td>Level 3: 45</td> <td>0,0053</td> <td>0,0083</td> </tr> </table>		Variance	ICC	Level 1: 3.357	0,6043	0,9477	Level 2: 173	0,0281	0,0440	Level 3: 45	0,0053	0,0083																																																																																			
		Variance	ICC																																																																																														
Level 1: 3.357	0,6043	0,9477																																																																																															
Level 2: 173	0,0281	0,0440																																																																																															
Level 3: 45	0,0053	0,0083																																																																																															
	Tevredenheid over de activiteiten dagprogramma																																																																																																
	<table border="1"> <tr> <td>gsdagprog</td> <td>Coef.</td> <td>Std. Err.</td> <td>z</td> <td>P> z </td> </tr> <tr> <td>g lengte straf</td> <td>0,0274</td> <td>0,0183</td> <td>1,4900</td> <td>0,1350</td> </tr> <tr> <td>g straf totaal</td> <td>-0,0569</td> <td>0,0177</td> <td>-3,2100</td> <td>0,0010</td> </tr> <tr> <td>g eerder vast</td> <td>-0,0772</td> <td>0,0322</td> <td>-2,4000</td> <td>0,0160</td> </tr> <tr> <td>g geslacht</td> <td>0,1350</td> <td>0,0906</td> <td>1,4900</td> <td>0,1360</td> </tr> <tr> <td>g leeftijd</td> <td>0,0269</td> <td>0,0082</td> <td>3,2800</td> <td>0,0010</td> </tr> <tr> <td>g Turk</td> <td>-0,0002</td> <td>0,0697</td> <td>0,0000</td> <td>0,9980</td> </tr> <tr> <td>g Marokkaan</td> <td>-0,1121</td> <td>0,0698</td> <td>-1,6100</td> <td>0,1080</td> </tr> <tr> <td>g Surinamer</td> <td>-0,0472</td> <td>0,0599</td> <td>-0,7900</td> <td>0,4310</td> </tr> <tr> <td>g Antilliaan</td> <td>0,0657</td> <td>0,0680</td> <td>0,9700</td> <td>0,3340</td> </tr> <tr> <td>g Andere etn.</td> <td>-0,1157</td> <td>0,0420</td> <td>-2,7500</td> <td>0,0060</td> </tr> <tr> <td>g MPC</td> <td>0,1042</td> <td>0,0396</td> <td>2,6300</td> <td>0,0080</td> </tr> <tr> <td>b werkbelasting</td> <td>0,1877</td> <td>0,0733</td> <td>2,5600</td> <td>0,0100</td> </tr> <tr> <td>b zinvolheid</td> <td>-0,0992</td> <td>0,0787</td> <td>-1,2600</td> <td>0,2080</td> </tr> <tr> <td>b info geven</td> <td>0,0184</td> <td>0,0987</td> <td>0,1900</td> <td>0,8520</td> </tr> <tr> <td>b opleiding</td> <td>-0,0243</td> <td>0,0647</td> <td>-0,3800</td> <td>0,7070</td> </tr> <tr> <td>b omgang p>g</td> <td>0,3980</td> <td>0,0749</td> <td>5,3100</td> <td>0,0000</td> </tr> <tr> <td>b structuur</td> <td>-0,0717</td> <td>0,0893</td> <td>-0,8000</td> <td>0,4220</td> </tr> <tr> <td>_cons</td> <td>1,7086</td> <td>0,4630</td> <td>3,6900</td> <td>0,0000</td> </tr> </table>	gsdagprog	Coef.	Std. Err.	z	P> z	g lengte straf	0,0274	0,0183	1,4900	0,1350	g straf totaal	-0,0569	0,0177	-3,2100	0,0010	g eerder vast	-0,0772	0,0322	-2,4000	0,0160	g geslacht	0,1350	0,0906	1,4900	0,1360	g leeftijd	0,0269	0,0082	3,2800	0,0010	g Turk	-0,0002	0,0697	0,0000	0,9980	g Marokkaan	-0,1121	0,0698	-1,6100	0,1080	g Surinamer	-0,0472	0,0599	-0,7900	0,4310	g Antilliaan	0,0657	0,0680	0,9700	0,3340	g Andere etn.	-0,1157	0,0420	-2,7500	0,0060	g MPC	0,1042	0,0396	2,6300	0,0080	b werkbelasting	0,1877	0,0733	2,5600	0,0100	b zinvolheid	-0,0992	0,0787	-1,2600	0,2080	b info geven	0,0184	0,0987	0,1900	0,8520	b opleiding	-0,0243	0,0647	-0,3800	0,7070	b omgang p>g	0,3980	0,0749	5,3100	0,0000	b structuur	-0,0717	0,0893	-0,8000	0,4220	_cons	1,7086	0,4630	3,6900	0,0000	
gsdagprog	Coef.	Std. Err.	z	P> z																																																																																													
g lengte straf	0,0274	0,0183	1,4900	0,1350																																																																																													
g straf totaal	-0,0569	0,0177	-3,2100	0,0010																																																																																													
g eerder vast	-0,0772	0,0322	-2,4000	0,0160																																																																																													
g geslacht	0,1350	0,0906	1,4900	0,1360																																																																																													
g leeftijd	0,0269	0,0082	3,2800	0,0010																																																																																													
g Turk	-0,0002	0,0697	0,0000	0,9980																																																																																													
g Marokkaan	-0,1121	0,0698	-1,6100	0,1080																																																																																													
g Surinamer	-0,0472	0,0599	-0,7900	0,4310																																																																																													
g Antilliaan	0,0657	0,0680	0,9700	0,3340																																																																																													
g Andere etn.	-0,1157	0,0420	-2,7500	0,0060																																																																																													
g MPC	0,1042	0,0396	2,6300	0,0080																																																																																													
b werkbelasting	0,1877	0,0733	2,5600	0,0100																																																																																													
b zinvolheid	-0,0992	0,0787	-1,2600	0,2080																																																																																													
b info geven	0,0184	0,0987	0,1900	0,8520																																																																																													
b opleiding	-0,0243	0,0647	-0,3800	0,7070																																																																																													
b omgang p>g	0,3980	0,0749	5,3100	0,0000																																																																																													
b structuur	-0,0717	0,0893	-0,8000	0,4220																																																																																													
_cons	1,7086	0,4630	3,6900	0,0000																																																																																													
	<table border="1"> <tr> <td>p</td> <td>ll(nieuw)</td> <td>ll(0model)</td> <td>verschil</td> <td>df</td> </tr> <tr> <td>0,0000</td> <td>-4.075,74</td> <td>-5.564,12</td> <td>1.488,38</td> <td>17</td> </tr> </table>	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-4.075,74	-5.564,12	1.488,38	17																																																																																						
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																																																																																													
0,0000	-4.075,74	-5.564,12	1.488,38	17																																																																																													
	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Variance</td> <td>ICC</td> </tr> <tr> <td>Level 1: 3.186</td> <td>0,7329</td> <td>0,9541</td> </tr> <tr> <td>Level 2: 173</td> <td>0,0286</td> <td>0,0373</td> </tr> <tr> <td>Level 3: 45</td> <td>0,0066</td> <td>0,0086</td> </tr> </table>		Variance	ICC	Level 1: 3.186	0,7329	0,9541	Level 2: 173	0,0286	0,0373	Level 3: 45	0,0066	0,0086																																																																																				
	Variance	ICC																																																																																															
Level 1: 3.186	0,7329	0,9541																																																																																															
Level 2: 173	0,0286	0,0373																																																																																															
Level 3: 45	0,0066	0,0086																																																																																															
	Het algemeen oordeel van gedetineerden over de inrichting																																																																																																
	<table border="1"> <tr> <td>galg57s</td> <td>Coef.</td> <td>Std. Err.</td> <td>z</td> <td>P> z </td> </tr> <tr> <td>g lengte straf</td> <td>0,0103</td> <td>0,0247</td> <td>0,4200</td> <td>0,6770</td> </tr> <tr> <td>g straf totaal</td> <td>-0,0086</td> <td>0,0236</td> <td>-0,3700</td> <td>0,7140</td> </tr> <tr> <td>g eerder vast</td> <td>-0,1326</td> <td>0,0429</td> <td>-3,0900</td> <td>0,0020</td> </tr> <tr> <td>g geslacht</td> <td>-0,0153</td> <td>0,1846</td> <td>-0,0800</td> <td>0,9340</td> </tr> <tr> <td>g leeftijd</td> <td>0,0794</td> <td>0,0109</td> <td>7,2600</td> <td>0,0000</td> </tr> <tr> <td>g Turk</td> <td>-0,1889</td> <td>0,0947</td> <td>-2,0000</td> <td>0,0460</td> </tr> <tr> <td>g Marokkaan</td> <td>-0,2165</td> <td>0,0927</td> <td>-2,3400</td> <td>0,0200</td> </tr> <tr> <td>g Surinamer</td> <td>-0,1902</td> <td>0,0802</td> <td>-2,3700</td> <td>0,0180</td> </tr> <tr> <td>g Antilliaan</td> <td>-0,1600</td> <td>0,0906</td> <td>-1,7700</td> <td>0,0770</td> </tr> <tr> <td>g Andere etn.</td> <td>-0,2819</td> <td>0,0567</td> <td>-4,9700</td> <td>0,0000</td> </tr> <tr> <td>g MPC</td> <td>0,1689</td> <td>0,0539</td> <td>3,1300</td> <td>0,0020</td> </tr> <tr> <td>b leeftijd</td> <td>0,0013</td> <td>0,0113</td> <td>0,1100</td> <td>0,9100</td> </tr> </table>	galg57s	Coef.	Std. Err.	z	P> z	g lengte straf	0,0103	0,0247	0,4200	0,6770	g straf totaal	-0,0086	0,0236	-0,3700	0,7140	g eerder vast	-0,1326	0,0429	-3,0900	0,0020	g geslacht	-0,0153	0,1846	-0,0800	0,9340	g leeftijd	0,0794	0,0109	7,2600	0,0000	g Turk	-0,1889	0,0947	-2,0000	0,0460	g Marokkaan	-0,2165	0,0927	-2,3400	0,0200	g Surinamer	-0,1902	0,0802	-2,3700	0,0180	g Antilliaan	-0,1600	0,0906	-1,7700	0,0770	g Andere etn.	-0,2819	0,0567	-4,9700	0,0000	g MPC	0,1689	0,0539	3,1300	0,0020	b leeftijd	0,0013	0,0113	0,1100	0,9100																															
galg57s	Coef.	Std. Err.	z	P> z																																																																																													
g lengte straf	0,0103	0,0247	0,4200	0,6770																																																																																													
g straf totaal	-0,0086	0,0236	-0,3700	0,7140																																																																																													
g eerder vast	-0,1326	0,0429	-3,0900	0,0020																																																																																													
g geslacht	-0,0153	0,1846	-0,0800	0,9340																																																																																													
g leeftijd	0,0794	0,0109	7,2600	0,0000																																																																																													
g Turk	-0,1889	0,0947	-2,0000	0,0460																																																																																													
g Marokkaan	-0,2165	0,0927	-2,3400	0,0200																																																																																													
g Surinamer	-0,1902	0,0802	-2,3700	0,0180																																																																																													
g Antilliaan	-0,1600	0,0906	-1,7700	0,0770																																																																																													
g Andere etn.	-0,2819	0,0567	-4,9700	0,0000																																																																																													
g MPC	0,1689	0,0539	3,1300	0,0020																																																																																													
b leeftijd	0,0013	0,0113	0,1100	0,9100																																																																																													
<ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd personeel - Aandacht voor verbetering - Rolconflict - De omgang met ingesloten - Structuur bieden aan ingesloten - Kwantitatieve werkbelasting - Fysieke arbeidsomstandigheden - Leiderschap - Gedetineerdengeweld richting personeel 																																																																																																	

<p>Als gedetineerden vaker in detentie hebben gezeten, zijn ze negatiever in hun algemeen oordeel over de inrichting. Oudere gedetineerden zijn weer positiever in dat oordeel. Verder geven bijkans alle gedetineerden van de onderscheiden culturele achtergronden aan negatiever over de inrichting te zijn ten opzichte van Nederlandse gedetineerden. Gedetineerden in meerpersoonscellen zijn negatiever in hun algemeen oordeel over de inrichting dan zij die alleen een cel bewonen.</p> <p>De omgang met gedetineerden door personeel houdt een sterk positief verband met het algemene oordeel van gedetineerden over de inrichting.</p>	<table border="1"> <tr><td>b aandacht ver</td><td>-0,1128</td><td>0,1959</td><td>-0,5800</td><td>0,5650</td></tr> <tr><td>b rolconflict</td><td>0,0667</td><td>0,1480</td><td>0,4500</td><td>0,6530</td></tr> <tr><td>b omgang p>g</td><td>0,4527</td><td>0,1229</td><td>3,6800</td><td>0,0000</td></tr> <tr><td>b structuur</td><td>-0,1307</td><td>0,1624</td><td>-0,8100</td><td>0,4210</td></tr> <tr><td>b werkbelastin</td><td>0,1391</td><td>0,1354</td><td>1,0300</td><td>0,3040</td></tr> <tr><td>b fysieke arbo</td><td>0,1578</td><td>0,0951</td><td>1,6600</td><td>0,0970</td></tr> <tr><td>b corrigerend</td><td>0,0110</td><td>0,1151</td><td>0,1000</td><td>0,9240</td></tr> <tr><td>b stimulerend</td><td>0,0716</td><td>0,1811</td><td>0,4000</td><td>0,6920</td></tr> <tr><td>m ged seks</td><td>0,1591</td><td>0,2869</td><td>0,5500</td><td>0,5790</td></tr> <tr><td>m ged intimida</td><td>0,1864</td><td>0,2231</td><td>0,8400</td><td>0,4030</td></tr> <tr><td>m ged lichame</td><td>-0,3269</td><td>0,2145</td><td>-1,5200</td><td>0,1280</td></tr> <tr><td>_cons</td><td>0,5889</td><td>0,8105</td><td>0,7300</td><td>0,4670</td></tr> </table>	b aandacht ver	-0,1128	0,1959	-0,5800	0,5650	b rolconflict	0,0667	0,1480	0,4500	0,6530	b omgang p>g	0,4527	0,1229	3,6800	0,0000	b structuur	-0,1307	0,1624	-0,8100	0,4210	b werkbelastin	0,1391	0,1354	1,0300	0,3040	b fysieke arbo	0,1578	0,0951	1,6600	0,0970	b corrigerend	0,0110	0,1151	0,1000	0,9240	b stimulerend	0,0716	0,1811	0,4000	0,6920	m ged seks	0,1591	0,2869	0,5500	0,5790	m ged intimida	0,1864	0,2231	0,8400	0,4030	m ged lichame	-0,3269	0,2145	-1,5200	0,1280	_cons	0,5889	0,8105	0,7300	0,4670
	b aandacht ver	-0,1128	0,1959	-0,5800	0,5650																																																								
	b rolconflict	0,0667	0,1480	0,4500	0,6530																																																								
b omgang p>g	0,4527	0,1229	3,6800	0,0000																																																									
b structuur	-0,1307	0,1624	-0,8100	0,4210																																																									
b werkbelastin	0,1391	0,1354	1,0300	0,3040																																																									
b fysieke arbo	0,1578	0,0951	1,6600	0,0970																																																									
b corrigerend	0,0110	0,1151	0,1000	0,9240																																																									
b stimulerend	0,0716	0,1811	0,4000	0,6920																																																									
m ged seks	0,1591	0,2869	0,5500	0,5790																																																									
m ged intimida	0,1864	0,2231	0,8400	0,4030																																																									
m ged lichame	-0,3269	0,2145	-1,5200	0,1280																																																									
_cons	0,5889	0,8105	0,7300	0,4670																																																									
<table border="1"> <tr><td>p</td><td>ll(nieuw)</td><td>ll(0model)</td><td>verschil</td><td>df</td></tr> <tr><td>0,0000</td><td>-5.294,38</td><td>-7.041,13</td><td>1.746,76</td><td>23</td></tr> </table>	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-5.294,38	-7.041,13	1.746,76	23																																																			
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																																																									
0,0000	-5.294,38	-7.041,13	1.746,76	23																																																									
<table border="1"> <tr><td></td><td>Variance</td><td>ICC</td></tr> <tr><td>Level 1: 3.327</td><td>1,3399</td><td>0,8891</td></tr> <tr><td>Level 2: 173</td><td>0,0907</td><td>0,0602</td></tr> <tr><td>Level 3: 45</td><td>0,0764</td><td>0,0507</td></tr> </table>		Variance	ICC	Level 1: 3.327	1,3399	0,8891	Level 2: 173	0,0907	0,0602	Level 3: 45	0,0764	0,0507																																																	
	Variance	ICC																																																											
Level 1: 3.327	1,3399	0,8891																																																											
Level 2: 173	0,0907	0,0602																																																											
Level 3: 45	0,0764	0,0507																																																											

<ul style="list-style-type: none"> - Kwantitatieve werkbelasting - Leiderschap - Omgang met ingesloten - Structuur bieden aan ingesloten <p>Hoe langer men al in detentie zit, des te positiever men is over de contacten met de buitenwereld. Voor leeftijd is hetzelfde beeld waarneembaar; ouderen zijn meer tevreden. Voorts geven gedetineerden die in totaal een langere straf uitzitten aan minder positief te zijn over de contacten met de buitenwereld. Het gaat hier om bescheiden verbanden.</p> <p>Gedetineerden met een cel alleen zijn meer tevreden over de contacten met de buitenwereld.</p> <p>Voorts zijn gedetineerden meer tevreden over de contacten met de buitenwereld wanneer het personeel op de afdeling gemiddeld meer tevreden is over de kwantitatieve werkbelasting en de omgang met ingesloten.</p>	<p>Contacten met de buitenwereld</p> <table border="1"> <tr><td>gscontact</td><td>Coef.</td><td>Std. Err.</td><td>z</td><td>P> z </td></tr> <tr><td>g lengte straf</td><td>0,0441</td><td>0,0190</td><td>2,3200</td><td>0,0210</td></tr> <tr><td>g straf totaal</td><td>-0,0511</td><td>0,0184</td><td>-2,7700</td><td>0,0060</td></tr> <tr><td>g eerder vast</td><td>0,0232</td><td>0,0336</td><td>0,6900</td><td>0,4890</td></tr> <tr><td>g geslacht</td><td>0,0282</td><td>0,1143</td><td>0,2500</td><td>0,8050</td></tr> <tr><td>g leeftijd</td><td>0,0557</td><td>0,0087</td><td>6,4000</td><td>0,0000</td></tr> <tr><td>g Turk</td><td>0,0168</td><td>0,0704</td><td>0,2400</td><td>0,8110</td></tr> <tr><td>g Marokkaan</td><td>0,0560</td><td>0,0710</td><td>0,7900</td><td>0,4300</td></tr> <tr><td>g Surinamer</td><td>-0,0310</td><td>0,0640</td><td>-0,4800</td><td>0,6290</td></tr> <tr><td>g Antilliaan</td><td>0,0748</td><td>0,0715</td><td>1,0500</td><td>0,2960</td></tr> <tr><td>g Andere etn.</td><td>0,0106</td><td>0,0454</td><td>0,2300</td><td>0,8150</td></tr> <tr><td>g MPC</td><td>0,1720</td><td>0,0411</td><td>4,1800</td><td>0,0000</td></tr> <tr><td>b werkbelastin</td><td>0,2725</td><td>0,0737</td><td>3,7000</td><td>0,0000</td></tr> <tr><td>b corrigerend</td><td>0,0687</td><td>0,0689</td><td>1,0000</td><td>0,3190</td></tr> <tr><td>b stimulerend</td><td>-0,0331</td><td>0,0675</td><td>-0,4900</td><td>0,6240</td></tr> <tr><td>b omgang p>g</td><td>0,1969</td><td>0,0740</td><td>2,6600</td><td>0,0080</td></tr> <tr><td>b structuur</td><td>-0,0604</td><td>0,0944</td><td>-0,6400</td><td>0,5220</td></tr> <tr><td>_cons</td><td>1,3870</td><td>0,4298</td><td>3,2300</td><td>0,0010</td></tr> </table>	gscontact	Coef.	Std. Err.	z	P> z	g lengte straf	0,0441	0,0190	2,3200	0,0210	g straf totaal	-0,0511	0,0184	-2,7700	0,0060	g eerder vast	0,0232	0,0336	0,6900	0,4890	g geslacht	0,0282	0,1143	0,2500	0,8050	g leeftijd	0,0557	0,0087	6,4000	0,0000	g Turk	0,0168	0,0704	0,2400	0,8110	g Marokkaan	0,0560	0,0710	0,7900	0,4300	g Surinamer	-0,0310	0,0640	-0,4800	0,6290	g Antilliaan	0,0748	0,0715	1,0500	0,2960	g Andere etn.	0,0106	0,0454	0,2300	0,8150	g MPC	0,1720	0,0411	4,1800	0,0000	b werkbelastin	0,2725	0,0737	3,7000	0,0000	b corrigerend	0,0687	0,0689	1,0000	0,3190	b stimulerend	-0,0331	0,0675	-0,4900	0,6240	b omgang p>g	0,1969	0,0740	2,6600	0,0080	b structuur	-0,0604	0,0944	-0,6400	0,5220	_cons	1,3870	0,4298	3,2300	0,0010
	gscontact	Coef.	Std. Err.	z	P> z																																																																																						
	g lengte straf	0,0441	0,0190	2,3200	0,0210																																																																																						
g straf totaal	-0,0511	0,0184	-2,7700	0,0060																																																																																							
g eerder vast	0,0232	0,0336	0,6900	0,4890																																																																																							
g geslacht	0,0282	0,1143	0,2500	0,8050																																																																																							
g leeftijd	0,0557	0,0087	6,4000	0,0000																																																																																							
g Turk	0,0168	0,0704	0,2400	0,8110																																																																																							
g Marokkaan	0,0560	0,0710	0,7900	0,4300																																																																																							
g Surinamer	-0,0310	0,0640	-0,4800	0,6290																																																																																							
g Antilliaan	0,0748	0,0715	1,0500	0,2960																																																																																							
g Andere etn.	0,0106	0,0454	0,2300	0,8150																																																																																							
g MPC	0,1720	0,0411	4,1800	0,0000																																																																																							
b werkbelastin	0,2725	0,0737	3,7000	0,0000																																																																																							
b corrigerend	0,0687	0,0689	1,0000	0,3190																																																																																							
b stimulerend	-0,0331	0,0675	-0,4900	0,6240																																																																																							
b omgang p>g	0,1969	0,0740	2,6600	0,0080																																																																																							
b structuur	-0,0604	0,0944	-0,6400	0,5220																																																																																							
_cons	1,3870	0,4298	3,2300	0,0010																																																																																							
<table border="1"> <tr><td>p</td><td>ll(nieuw)</td><td>ll(0model)</td><td>verschil</td><td>df</td></tr> <tr><td>0,0000</td><td>-3.568,81</td><td>-4.904,93</td><td>1.336,12</td><td>16</td></tr> </table>	p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df	0,0000	-3.568,81	-4.904,93	1.336,12	16																																																																																	
p	ll(nieuw)	ll(0model)	verschil	df																																																																																							
0,0000	-3.568,81	-4.904,93	1.336,12	16																																																																																							
<table border="1"> <tr><td></td><td>Variance</td><td>ICC</td></tr> <tr><td>Level 1: 2.823</td><td>0,7071</td><td>0,9268</td></tr> <tr><td>Level 2: 173</td><td>0,0178</td><td>0,0234</td></tr> <tr><td>Level 3: 45</td><td>0,0380</td><td>0,0499</td></tr> </table>		Variance	ICC	Level 1: 2.823	0,7071	0,9268	Level 2: 173	0,0178	0,0234	Level 3: 45	0,0380	0,0499																																																																															
	Variance	ICC																																																																																									
Level 1: 2.823	0,7071	0,9268																																																																																									
Level 2: 173	0,0178	0,0234																																																																																									
Level 3: 45	0,0380	0,0499																																																																																									

Op de volgende twee pagina's is in overzichten weergegeven welke verbanden *tussen* de vragenlijsten in alle gepresenteerde analyseschema's significant bleken.

Tabel 7 **Overzicht van verbanden tussen kenmerken en gedrag van gedetineerden en het welbevinden van personeel**

Kenmerk of gedrag van edetineerden	Ervaren verantwoordelijkheid	Omgang met gedetineerden	Stress: kwantitatieve werkbelasting	Stress: Psychologische uitingen	Stress: Gedragmatige uitingen	Veiligheid	Gedetineerdengeweld: ongewenste seksuele aandacht	Gedetineerdengeweld: Intimidatie	Gedetineerdengeweld: Lichamelijk geweld	Agressie	Structuur bieden aan gedetineerden	Autonomie personeel	OAG: ongewenste seksuele aandacht	OAG: Intimidatie	OAG: Lichamelijk geweld	Conflicten op de afdeling	Fysieke arbeidsomstandigheden	Ervaren zinvolheid
Etniciteit	X	X	X	X	X	✓												
Lengte van de straf	X	✓	✓	X	X													
Straf totaal			X	X	X		X	X	X	X								
Eerder vast	X	X	X	X	X													
Geslacht		X				X	X	X	✓									
MPC						X	X	✓	X									
Omgang met personeel		✓	✓	✓	X	✓	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X
Omgang met medegedetineerden						X				✓						X		
Bedreiging tussen gedetineerden			X	X	X								X	X	X			
Bedreiging door personeel							X	X	X							X		
Toekomstverwachting										X								X
Maatschappelijke reïntegratie																		X
Rechten & regels		X																
Autonomie		X				X					✓	X						
Contact met de buitenwereld							X	X	X									
Veiligheid		X				X				✓						X		
Verslavingsproblemen			✓	X	✓													
Hygiëne							X	X	X									✓
Activiteiten						X												
Dagbesteding																		

X = verondersteld verband

✓= verondersteld en significant gebleken verband

Tabel 8 **Overzicht van verbanden tussen kenmerken en gedrag van personeel en het welbevinden van gedetineerden**

Kenmerken of gedrag personeel	Veiligheid	Rechten & regels	Maatschappelijke reïntegratie	Toekomstverwachting	Omgang met personeel	Omgang met medege-detineerden	Autonomie	Hygiëne	Gedetineerdengeweld onderling	Dagbesteding	Activiteiten van het dagprogramma	Contact met buitenwereld	Algemene detentieomstandigheden / oordeel over inrichting
Leeftijd													X
Functietijd		✓											
Opleidingsniveau	X		X	X	X					X	X		
Geslacht						X		X					
Omgang met gedetineerden	X		✓	✓	X	X	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓
Autonomie			X	X			X						
Gedetineerdengeweld			X	X	X	X	✓						X
Aandacht voor verbetering					X	X							X
Structuur bieden aan gedetineerden	X	✓	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Rolconflict		X			X								X
Leiderschap	X	X	✓	✓	X	X	X	X	X			X	X
Rolonduidelijkheid		✓					X						
Structurering							X						
Ondersteuning collega's							X						
Werkbelasting	X	X	X	X	X					✓	✓	✓	X
Geven van informatie		X											
Openheid in communicatie		X											
Ervaren verantwoordelijkheid			X	X									
Ervaren zinvolheid	X		X	X	X					X	X		
Informatie geven	X		X	X	X					X	X		
Agressie	✓		X	X									
Fysieke arbeidsomstandighe								X					X
Conflict op de afdeling	X												
Veiligheid	X												
Integriteit	X												
OAG			X	X					X				

X = verondersteld verband

✓ = verondersteld en significant gebleken verband

4 Discussie en onderzoeksaanbevelingen

4.1 Discussie

Dit deelonderzoek heeft de psychometrische kwaliteit van de BASAM-DJI en de gedetineerdensurvey onderzocht. Er is vastgesteld dat deze kwaliteit bevredigend is. Ook de koppeling van de datasets op afdelingsniveau bleek goed mogelijk. Vervolgens is gekeken, op basis van expertinformatie en een literatuurscan, of er verbanden bestaan tussen het welbevinden van gedetineerden en personeel. Op een behoorlijk aantal gebieden van welbevinden werd samenhang tussen de twee groepen aangetroffen.

Er is naar verbanden *tussen* de datasets gezocht; *binnen* de datasets zijn ook factoren aanwezig die variantie van de fenomenen verklaren. Dit komt in vervolgonderzoek aan de orde in het onderzoek *Benchmark gevangeniswezen* en viel buiten de scope van dit vooronderzoek. Voorts is de wetenschappelijke verklaring van de onderzoeksresultaten geen onderdeel van deze rapportage. De doelen zijn het vaststellen van de psychometrische kwaliteit en het blootleggen van verbanden tussen de datasets; de verklaring valt hierbuiten, maar komt in het voornoemde vervolgonderzoek extensief aan bod.

De validiteit, betrouwbaarheid, representativiteit en steekproefomvang van de datasets zijn bevredigend te noemen. Toch moet er op enkele punten voorbehoud worden gemaakt.

De resultaten moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd omdat het hier gaat om cross-sectioneel onderzoek waardoor het doen van uitspraken over causaliteit niet mogelijk is. Wel geven de analyses weer hoe de richting van het verband is (gaat het om een positieve of negatieve voorspeller van de afhankelijke variabele).

Niet alle veronderstelde verbanden uit de literatuur en expertinformatie konden statistisch worden onderzocht. Daarbij zijn sommige variabelen of constructen niet exact te herleiden in de beschikbare data. Belangrijk is daarom te vermelden dat een aantal malen schalen en items zijn gebruikt die niet exact de definitie dekken zoals de literatuur die beschrijft. Bijvoorbeeld ‘faciliterende factoren’ van stress kunnen als kunstgreep worden aangemerkt. Mogelijk zijn verklarende factoren van deze uitingen te vinden buiten de werksfeer.

Het werd van belang geacht de analyses toch uit te voeren op min of meer vergelijkbare onderwerpen in de data. De gevonden verbanden hebben daardoor betrekking op de constructen en definities zoals beschreven in bijlagen 2, 3 en 4.

Tot slot moet worden vermeld:

- Er moet een voorbehoud worden gemaakt aangaande de representativiteit van de respondenten voor de gehele populaties. Marokkanen zijn ondergerepresenteerd en scoren met name afwijkend op de schaal *omgang met PIW'ers*. Dit kan de analyses vertekenen;

- In de analyses van dit onderzoek kunnen significante effecten niet zijn blootgelegd doordat er soms betrekkelijk kleine en grote groepen tegen elkaar zijn afgezet (bv afkomst en geslacht van gedetineerden);
- Doordat de analyseschema's vaak niet zuinig zijn (veel voorspellende variabelen), is het mogelijk dat onafhankelijke variabelen gecorreleerd zijn. Voorts hebben sommige variabelen ongelijke categorieën en moet de grootte van het effect met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

4.2 Aanbevelingen

De aanbevelingen zijn in drie clusters te verdelen. Ten aanzien van verbetermogelijkheden worden voorstellen gedaan voor de BASAM-DJI (4.3.1), de gedetineerdersurvey (4.3.2) en de samenhang tussen de enquêtes (4.3.3). In de laatste paragraaf worden ook aanbevelingen gedaan voor nader onderzoek. Inhoudelijke aanbevelingen worden gedaan ten aanzien van factoren en thema's op basis van veronderstelde verbanden uit de literatuurscan en expertinformatie (bijlage 6) die niet (geheel) gemeten zijn in de instrumenten. De thema's konden niet of maar ten dele meegenomen in de verklarende analyses. Daarom worden enkele suggesties gedaan om de breedte van de thematiek van het meetinstrumentarium te bevorderen.

De gevonden verbanden tussen de surveys geven aanleiding suggesties te doen om de vragenlijsten op elkaar af te stemmen en verder te specificeren voor de specialistische werk- en leefomstandigheden van het gevangeniswezen. De gevonden verbanden in hoofdstuk 3 geven daar mede aanleiding toe.

Op basis van de bevindingen in hoofdstuk 2 zijn beide surveys ook enkele technische aanbevelingen te doen. Deze handelen met name over de wijze van vraagstelling en de constructie van de schalen.

4.2.1 BASAM-DJI

De BASAM-DJI is een meetinstrument dat een veelheid aan informatie genereert. Veel van de schalen zijn van algemeen nut voor de bedrijfsvoering of om te benchmarken met interne of externe organisaties. In relatie tot het gedetineerdenwelbevinden is er een beperkt aantal schalen van grote invloed (deze komen in verschillende analyseschema's terug als significante voorspeller), zoals *kwantitatieve werkbelasting*, *omgang met ingeslotenen* en *de leiderschapsstijlen*. De verkregen kennis kan worden gebruikt voor de keuze welke schalen in ieder geval te behouden, verder te ontwikkelen of uit te breiden.

In de analyseschema's blijkt dat sommige schalen geen significante voorspellers zijn van schalen in de gedetineerdersurvey. Ook kwam het voor dat geen van de gedetineerdersurvey-schalen samenhang met een BASAM-DJI schaal. Hiermee wordt echter niet geconcludeerd dat de schalen niet van nut voor de bedrijfsvoering kunnen zijn en zomaar uit de vragenlijst verwijderd kunnen worden.

Er zijn, ondanks het brede scala aan thema's, relatief weinig schalen die handelen over het werken met gedetineerden, terwijl dit de kern van het gevangeniswerk is. Er zijn in het verleden vragen en schalen aan de BASAM toegevoegd om meer te weten te komen over de specifieke situatie van gevangenispersoneel ('de organisatie specifieke vragen'). In de internationale literatuur is de reikwijdte

van de thematiek op dat gebied nog groter. In dat licht kan een aantal aanbevelingen worden gedaan om het instrument meer toe te rusten op de specifieke situatie van het werken in een inrichting.

- De begeleiding, bejegening en beveiliging van gedetineerden kan worden gezien als de kern van het primair proces van het gevangeniswezen. Het gedrag of de houding van personeel ten aanzien van gedetineerden kan breder worden gemeten en zodoende waardevolle kennis opleveren voor een penitentiaire inrichting. Een sociale oriëntatie of een regels-georiënteerde houding van het personeel heeft een invloed op het welbevinden/leefomstandigheden van gedetineerden. Dit blijkt uit diverse studies, alsook in onderliggend onderzoek. In het verleden is instrumentarium ontwikkeld om de houding van personeel ten aanzien van gedetineerden meetbaar inzichtelijk te maken (zie bijvoorbeeld Klofas & Toch, 1982).
- Het toevoegen van vragen aangaande het specifieke werk van PIW'ers is in het licht van de onderzoeksbevindingen aanbevelingswaardig. Juist de schaal *omgang met ingeslotenen* bleek meermalen significant van invloed op het welbevinden van gedetineerden. Zaken als agressie en geweld van personeel richting gedetineerden, kennis van datgene dat onder gedetineerden leeft, intensiteit van de omgang, commitment met de organisatie, overvraging door gedetineerden, zichtbaarheid personeel voor gedetineerden en toekomstverwachting gedetineerden volgens het personeel, zijn onderwerpen die in geraadpleegd onderzoek van belang blijken. Het is het overwegen waard deze thema's een plaats te geven in toekomstig welbevindingsonderzoek.
- Stress en tevredenheid zijn centrale thema's in internationaal onderzoek naar gevangenispersoneel, maar kunnen nu in algemene zin niet worden herleid uit het instrumentarium. De experts die bij dit onderzoek werden betrokken benoemen ook het belang van deze thema's. Niet alleen de kenmerken van stress en tevredenheid over het werk zijn van belang. De oorzaken en gevolgen kunnen meer aandacht krijgen (bv. Dowden & Tellier, 2004; Schaufeli & Peeters, 2000). Op die manier is systematisch inzicht te krijgen in de problematiek. In het verleden is hiervoor meetinstrumentarium ontwikkeld (zie bijvoorbeeld Cullen et al., 1985).
- De mate van stress ondervonden door personeel zou niet alleen breder, maar ook zuiverder kunnen worden gemeten. Het huidige instrumentarium meet alleen enkele elementen van stress *veroorzaakt door agressie en geweld in de laatste 12 maanden*. De vragen kennen tekortkomingen op het gebied van de validiteit (zie ook Van Kesteren, 2008). Zoals gerapporteerd zijn er veel meer voorspellers/oorzaken van stress dan agressie en geweld alleen, dit kan echter nu niet worden geanalyseerd. Het is aanbevelenswaardig de ervaren stress breder te meten (bijvoorbeeld zoals in bijlage 6 gedefinieerd volgens Finn, 2000; Schaufeli & Peeters, 2000; Dowden & Tellier, 2004).
- In de huidige enquête wordt gevraagd naar de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van personeel. Wanneer gericht gevraagd wordt naar vaardigheden waarin men zich verder wil ontwikkelen (zoals grenzen stellen, voorbeeldfunctie innemen of voorbereiden op terugkeer in de samenleving) kunnen leemtes in vaardigheden in beeld worden gebracht. De behoefte aan ontwikkeling van de personeelsvaardigheden in het omgaan met gedetineerden kan dan in beeld worden gebracht, bijvoorbeeld in het licht van doelstellingen van bejegening.

Ten aanzien van de BASAM-DJI is ook een aantal – meer technische – aanbevelingen te formuleren.

- De BASAM-DJI geeft een ander beeld van de inkomens van het personeel dan de geregistreerde data van DJI. De vraag rijst of de data wel betrouwbaar zijn (een waarheidsgetrouw beeld geven) als de toeslagen voor onregelmatige diensten dergelijk omvangrijke verschillen in netto inkomen bewerkstelligen. Het is raadzaam hierin meer uniformiteit te bewerkstelligen teneinde er een steviger uitspraak kan worden gedaan over de representativiteit. Mogelijk geeft het vragen naar de salarisschaal meer consistentie.
- De unidimensionaliteit van enkele schalen kan verbeterd worden, zoals de schaal ‘integriteit’.
- Twee schalen zijn sterk gecorreleerd en het is geëigend de vraag te stellen of zij niet eenzelfde construct meten. Sociaal-emotioneel leiderschap en stimulerend leiderschap kunnen misschien naar uiteenlopende vaardigheden verwijzen, in de praktijk gaan ze vrijwel altijd samen. Een argument om ze niet samen te voegen is dat ze afzonderlijk samenhangen met verschillende schalen (zie Molleman, 2005; Bogaerts et al., 2008). In de multi-level analyses van deze studie konden stimulerend en sociaal-emotioneel leiderschap niet tegelijk worden meegenomen omwille van multi collineariteit. Corrigerend leiderschap had een negatief en stimulerend leiderschap had in de analyses een positief effect op de gedetineerdenbeleving van hun maatschappelijke reïntegratie en toekomstverwachting. Gezien de gevonden verbanden is het aan te bevelen tenminste afzonderlijke schalen te behouden voor transactioneel (corrigerend) en transformationeel leiderschap (stimulerend en sociaal-emotioneel).
- Het is lastig om functiegroepen te onderscheiden in het BASAM-cijfermateriaal. Alleen executief personeel vult de justitie specifieke vragen in. De mogelijkheid om binnen deze groep te differentiëren hangt vervolgens af van de kwaliteit en indeling van de afdelingscodes in betreffende inrichting. Respondenten zouden ook zelf hun functie in kunnen vullen. Daarmee is ook het probleem verholpen dat PIW'ers of BEWA's invullen dat ze leiding geven en kan die vraag uit de vragenlijst verwijderd worden.
- Werkervaring is met het huidige instrumentarium lastig te interpreteren. Wanneer er meer informatie gewenst is over de kennis van personeel over het werken met de groep gedetineerden is het een optie de werkervaring niet alleen te bevragen in de organisatie, maar ook van de afdeling waar men nu werkt.

4.2.2 Gedetineerdensurvey

De Nederlandse gedetineerdensurvey brengt het detentieklimaat in beeld gezien vanuit de gedetineerde. Dit geeft een breed inzicht in hun beleving en belangrijke informatie over de detentieomstandigheden, waarin veiligheid en humane bejegening (zoals centraal gesteld in de missie van DJI) terugkomen. Het meet-instrumentarium is specifiek toegesneden op de populatie en dekt in belangrijke mate de thematiek die in de wetenschap en praktijk van belang worden geacht. Zowel de literatuur als de expertgroepen benadrukken het belang van het inperken van detentieschade (door oog voor deprivaties te houden). Niet alle veronderstelde verbanden konden in dit onderzoek worden geanalyseerd omdat ze

niet of slechts deels gemeten zijn. Er is een aantal aanbevelingen en overwegingen te formuleren.

- Veronderstelde gevolgen van deprivaties zijn maar beperkt beschikbaar in de data van de gedetineerdensurvey. Op veiligheid zou bijvoorbeeld dieper kunnen worden onderzocht; beschermings- en copingstrategieën van gedetineerden kunnen belangrijke pijlers zijn van het detentieklimaat en gedetineerdencultuur (zie bijvoorbeeld Bottoms, 1999; Tubex & Janssen, 2004).
- Een groot deel van de (ook recente) internationale literatuur is geënt op de theoretische beschrijving van Sykes (1958). De doelen van detentie zijn echter breder dan het beperken van detentieschade (DJI, 2004). In de huidige gedetineerdensurvey zijn niet alleen schalen opgenomen over detentieomstandigheden en deprivaties. Ook thema's zoals toekomstverwachting en maatschappelijke reïntegratie zijn opgenomen en er is enig zicht op hoe gedetineerden denken over de terugkeer naar de samenleving. In de literatuur wordt daarnaast de vergeldingstaak als doel van detentie genoemd. Met de huidige enquête is daar geen beeld van te verkrijgen. Er is geen zicht op de mogelijkheden om dit doel van detentie te meten met vragenlijsten voor personeel of gedetineerden.
- Ook kunnen uitingen van stress of frustratie gemeten worden (bv. automutilatie/suïcide/hoofdpijn/waanbeelden). Zoals ook bij de BASAM naar voren kwam kunnen gevolgen van stress psychologisch, gedragsmatig en fysiek van aard zijn.
- Interessant is de bevinding van Gendreau et al. (1997). Uit deze meta-analyse bleek dat de belangrijkste voorspellers van gedetineerdengeweld (richting personeel) dezelfde behelzen als de voorspellers van recidive. Criminele geschiedenis, anti-sociaal gedrag en sociale status blijken goede voorspellers van deze gedetineerdengedragingen. Deze factoren worden maar zeer beperkt in de enquête gemeten en zouden verder kunnen worden ontwikkeld.
- De schaal 'contact met de buitenwereld' geeft een beeld van de nog aanwezige aansluiting met een sociaal netwerk buiten de inrichting. Wanneer gevraagd zou worden naar de frequentie van de bezoeken die aan een gedetineerden zijn afgelegd zou er meer informatie zijn over de contacten buiten de inrichting.
- De mate waarin gedetineerden machtsmisbruik door personeel ervaren kon niet worden gemeten. In de expertgroepen kwam naar voren dat het door gedetineerden als frustrerend wordt ervaren wanneer personeel bepaalde gedetineerden of (etnische) groepen voortrekt. In het licht van het uitgangspunt van gelijke behandeling is dit mogelijk interessant om in de toekomst te meten.
- Op agressie en geweld tussen gedetineerden is maar beperkt zicht met de huidige enquête, er wordt nu alleen gevraagd naar bedreiging. Een indeling zoals wordt gehanteerd in de Monitor Agressie en Geweld verdient aanbeveling.
- Een aantal factoren is in eerder onderzoek van belang gebleken in de detentieomstandigheden. Aanbevelingswaardig is het meten van de zichtbaarheid van het personeel, de animositeit, dan wel onderling respect tussen gedetineerden en personeel en de gepercipieerde mate van rehabilitatie.

- Tenslotte kan de prevalentie van ziekten en psychiatrische problemen zijn weerslag hebben op de detentieomstandigheden. Deze informatie wordt nu niet gegenereerd door het instrument.

Ten aanzien van de gedetineerdensurvey is ook een aantal – meer technische – aanbevelingen te formuleren.

- Het meten van etniciteit is voor verbetering vatbaar: Arubanen kunnen worden toegevoegd aan de categorie de Nederlandse Antillen. De vraag over culturele achtergrond leidt tot subjectieve beantwoording en is niet erg informatief. Door naar geboorteland van gedetineerde, vader en moeder te vragen is etniciteit zuiver te meten. Daardoor ontstaat ook kennis of de respondent tot de tweede generatie allochtonen gerekend kan worden. Dit is onder andere informatief omdat van deze groep bekend is dat zij hoger scoren in de geregistreerde criminaliteitscijfers (Blom & Jennissen, 2007).
- In de enquête wordt gevraagd naar de lengte van de huidige detentieperiode. De antwoordcategorieën zijn ongelijk waardoor vergelijkende statistiek bemoeilijkt wordt. Voor beschrijvende statistiek, waarvoor de enquêtering primair dient, is de indeling wel zinnig, omdat de grootste groepen een korte detentieperiode kennen. De berekening van de totale detentieperiode loopt hierdoor wel mank. Het is aan te bevelen in de toekomst beantwoording in jaren, maanden en weken te vragen, temeer omdat deze variabele een sterke verklarende kracht kent. Een eenvoudige databewerking kan de rechte tellingen transformeren tot de gewenste categorieën voor beschrijvende statistische doeleindenden.
- De aanwezigheid van drugs bleek een invloedrijke factor in de analyseschema's van dit onderzoek. Evenwel genereert de vraagstelling geen inzicht in de oorzaak van de aanwezigheid. Er zou gevraagd kunnen worden hoe de contrabande de inrichting is binnengekomen. Naast drugs zou ook de aanwezigheid van wapens in beeld kunnen worden gebracht.
- Er wordt gevraagd of men eerder in detentie heeft gezeten. Door het antwoord in getallen te vragen (niet *of*, maar *hoe vaak* verbleef u eerder in detentie?) wordt de meting informatiever. Ook kan gevraagd worden hoeveel tijd men in totaal ooit in detentie heeft gezeten.
- Het is te overwegen de gedetineerdensurvey in Slavische talen beschikbaar te maken om de respons (verder) te verhogen.
- De unidimensionaliteit van een enkele schaal kan verbeterd worden (schaal 'veiligheid').

4.2.3 De samenhang tussen de BASAM-DJI en de gedetineerdensurvey

Zoals vooraf verondersteld hangen gedetineerden- en personeelswelbevinden samen. In de eerste reeks analyses is onderzocht welke kenmerken en gedragingen van gedetineerden van invloed zijn op het welbevinden van personeel. Zo is personeel minder tevreden over de omgang met gedetineerden wanneer zich onder de laatste groep meer Antillianen bevinden. Het personeel is meer tevreden over die omgang wanneer gedetineerden langer in detentie verblijven. Voorts hangt de beleving van die onderlinge omgang voor gedetineerden en personeel in hoge mate samen; wanneer personeel de omgang met gedetineerden hoog aanslaat, zijn gedetineerden vaker tevreden over de omgang met

personeel. Wanneer gedetineerden minder tevreden zijn over de omgang, geeft het personeel vaker aan last te hebben van de kwantitatieve werkbelasting. De aanwezigheid van drugs heeft een negatief effect op de personele ervaring van werkdruk.

Het gevoel van veiligheid van gedetineerden houdt verband met de agressie-beleving van personeel. Bij een hoger veiligheidsgevoel bij gedetineerden geeft personeel aan minder last te hebben van agressie. Wanneer gedetineerden de omgang met mede-gedetineerden hoger waarderen heeft het personeel echter meer last van agressie.

In de tweede reeks analyses is onderzocht welke kenmerken en gedragingen van personeel van invloed zijn op het welbevinden van gedetineerden. Wanneer personeel langer in dezelfde functie zit, en/of wanneer zij in hogere mate duidelijkheid ervaren over de eisen en verantwoordelijkheden die zij hebben, geven gedetineerden aan minder tevreden te zijn over de helderheid van de regels. Wanneer personeel tevreden is over het structuur bieden aan gedetineerden ervaren die laatsten meer duidelijkheid over hun rechten en regels. De manier waarop personeel omgaat met gedetineerden bleek binnen de analyses van dit onderzoek van invloed te zijn op een groot aantal terreinen van gedetineerden-welbevinden. Als personeelsleden zeggen zich hulpvaardiger op te stellen richting gedetineerden, zijn deze laatsten positiever over hun maatschappelijke reïntegratie, toekomstverwachting, autonomie, hygiëne in de inrichting, de dagbesteding, het dagprogramma, hun contacten met de buitenwereld en het algemeen oordeel over de inrichting. Wanneer personeel aangeeft hoge werkbelasting te ervaren, zijn gedetineerden juist minder tevreden over dagbesteding, dagprogramma en contacten met de buitenwereld. Voorts hield de leiderschapsstijl van het afdelingshoofd verband met de gepercipieerde maatschappelijke reïntegratie en toekomstverwachting van gedetineerden. Als personeelsleden aangeven stimulerend leiding te krijgen, denken gedetineerden positiever over hun kansen na detentie. Corrigerend leiderschap levert daar juist een tegen-gestelde bijdrage aan. Tot slot werd een verband gevonden tussen geweld richting personeel en het gevoel van autonomie van gedetineerden. Wanneer personeel gemiddeld meer lichamelijk geweld van gedetineerden ervaart, geven gedetineerden aan minder tevreden te zijn over hun autonomie.

Gevonden verbanden zijn aanknopingspunten om de vragenlijsten verder toe te spitsen op het specifieke werk in penitentiaire inrichtingen. Door de vragenlijsten verder af te stemmen op de gevonden verbanden ontstaat er meer kennis hoe de organisatie (of een onderdeel daarvan) zich verhoudt tot vergelijkbare eenheden. Daarbij wordt meer gedetailleerd informatie beschikbaar over waar en hoe verbeteracties kunnen worden ingezet. Er kan meer inzicht in de oorzaken van personeelsverzuim en verloop komen wanneer deze cijfers in verband worden gebracht met gedrag en kenmerken van gedetineerden. Naast afstemming van het meetinstrumentarium geven de verbanden ook aanleiding personeels- en gedetineerdenthema's in samenhang (*integraal*) te benaderen. In beide vragenlijsten wordt bijvoorbeeld gevraagd naar agressie en geweld. Het verdient aanbeveling de vraagstelling op elkaar te laten aansluiten (vormen / daders / over welk tijdsbestek). Op die manier ontstaat er een meer vergelijkbaar en integraal beeld van de situatie van agressie en geweld.

Wanneer het meetinstrumentarium verder wordt verbeterd ligt het in de lijn der verwachting dat er in toekomstig onderzoek meer significante verbanden worden gevonden tussen veronderstelde verbanden. Het is aldus raadzaam meer afstemming te genereren bij het opstellen van de vragenlijsten, de afname en de verbeteracties voortvloeiend uit de terugkoppeling van de gegevens in een inrichting. Doordat schalen tussen de surveys samenhangen, kan beïnvloeding van één schaal in de ene survey leiden tot verandering van de score op een andere schaal (van de andere survey). Het arsenaal van oplossingsrichtingen en invloedsverhoudingen neemt toe als de surveys qua thematiek en vraagstelling meer worden afgestemd.

Door de relatieve begrenzing van de thematiek in de surveys konden niet alle veronderstelde verbanden worden onderzocht. Wel is van belang, wanneer thema's worden toegevoegd in de surveys, te bedenken bij welke groep de bevraging het meest zinnig is en tot betrouwbare informatie kan leiden. Er bestaat bijvoorbeeld onder beide groepen kennis van geweld van personeel richting gedetineerden.

De belangrijkste uitdaging wanneer de enquêtes van het gevangeniswezen worden aangepast, is ze toe te spitsen op het specialistische werk en unieke omstandigheden die detentie met zich meebrengt. Dit geldt logischerwijs in hogere mate voor de BASAM-DJI dan voor de gedetineerdensurvey. Vanuit personeelsbeleid spelen een aantal standaardelementen een rol die niet specifiek zijn voor het werken met gedetineerden.

Er zijn aanwijzingen aangetroffen dat op belangrijke terreinen, zoals veiligheid, agressie, maatschappelijke reïntegratie en onderlinge omgang invloedsrelaties bestaan die een integrale aanpak verdienen. Personeel en gedetineerden vormen de kern van het primair proces en kunnen niet los van elkaar gezien worden.

Vervolgonderzoek

Tot slot geven de resultaten aanwijzingen om nader onderzoek te verrichten. De kwaliteit van en de mogelijkheden om de datasets te koppelen bleken goed. Voor de toetsing van de analyseschema's is gekozen voor multi level statistiek, ook er homogeniteit van respondenten bestaat binnen afdelingen en inrichtingen. In vervolgonderzoek is het mogelijk om de dataset uit te breiden met variabelen op onder andere respondent-, afdeling- en inrichtingsniveau. De analyseschema's geven informatie hoe elementen van welbevinden samenhangen. Een aantal analyseschema's houdt direct verband met de doelen van detentie en is daarom geschikt om breder te analyseren. Hierbij kan gedacht worden aan het toevoegen van variabelen *binnen* de surveys. Deze toevoegingen kunnen de analyseschema's veranderen; daarom is een uitspraak over kwaliteitsindicatoren nu nog te vroeg (en buiten de doelstellingen van dit deelonderzoek). Ook kan geregistreerde data (bijvoorbeeld uit de Planning & Control cyclus van het gevangeniswezen) informatief zijn naast de cijfers uit welbevindingsonderzoek. Door thema's die verband houden met de doelen van detentie als uitgangspunt te nemen in verdere analyses, kan een beeld worden verkregen van factoren die samenhangen met de performance van penitentiaire inrichtingen.

Summary

Psychometric quality of and the links between the detainee survey and the BASAM-DJI

Preliminary study in relation to the prison system benchmark study

The object of this sub-study was to look at the psychometric quality of the questionnaires used by the prison system to measure the well-being of staff and detainees. The validity, reliability, representativeness and sample size of the BASAM-DJI (Basic questionnaire Amsterdam, including the Aggression and Violence Monitor) and the Dutch detainee survey for the questionnaires administered in 2007 can be said to be satisfactory. The study also sought to ascertain whether it is possible to link the data sets for the instruments for well-being, by means of a department code allocated for this purpose. Given the criteria applicable for inclusion, a coupling of approximately 80% of the responding detainees with 90% of the prison officers from the survey data is good.

As it proved possible to link the data from both measurement instruments at department level, it was also possible to ascertain whether there is any connection between the well-being of detainees and staff. In order to arrive at the presumed correlations between the well-being of detainees and staff at a penal institution, a literature scan was performed. In addition to this, experts were consulted, in order to arrive at a set of presumed correlations. The presumed correlations were explored by means of a multilevel analysis.

The well-being of staff and detainees was found to be connected in a number of important areas. In the first series of analyses, the object was to ascertain which detainee characteristics and behaviour influence the well-being of staff. For example, staff are less satisfied about interaction with detainees when the latter group includes more Antilleans. Staff are more satisfied about this interaction when detainees are in detention for a longer time. Moreover, the experience of this interaction is largely shared by detainees and staff; when staff rate interaction with detainees highly, detainees are more often satisfied about their interaction with staff. When detainees are less satisfied about interaction, staff indicate that their quantitative workload is a more frequent problem. The presence of drugs has a negative impact on how staff experience work pressure. The sense of safety among detainees correlates with the aggression that staff experience. Where there is a higher sense of safety amongst detainees, staff indicate that there are fewer problems in terms of aggression. However, where detainees appreciate interaction with fellow detainees more, staff experience more aggression.

A second series of analyses was used to explore which staff characteristics and behaviour influence the well-being of detainees. Where staff hold the same positions for an extended period of time and/or when the requirements and responsibilities arising for them are largely clear, detainees indicate that they are less satisfied about the clarity of rules. Where staff are satisfied about offer-

ing structure to detainees, the latter actually experience more clarity about their rights and the rules applicable for them. Within the analyses performed as part of this study, the way in which staff interact with detainees was found to influence a large number of areas of detainee well-being. Where members of staff say that they adopt a more helpful approach to detainees, the latter are more positive about their social reintegration, expectations for the future, autonomy, hygiene in the institution, how they spend their days, the daily programme, their contacts with the outside world and their general view of the institution. Where staff indicate that they are experiencing high levels of work pressure, detainees are actually less satisfied about how they spend their days, the daily programme and contacts with the outside world. Moreover, the leadership style adopted by the department head correlated with the perceived social reintegration and expectations that detainees have for the future. Where members of staff indicate that they experience stimulating management, detainees are more positive about their opportunities after detention. Corrective leadership, however, makes exactly the opposite contribution to this situation. Finally, a connection was found between violence towards staff and the sense of autonomy that detainees have. Where staff experience more physical violence from detainees on average, detainees say that they are less satisfied about their autonomy.

It was not possible to study all of the theoretical correlations from the literature and expert information, because this was not measured in the present questionnaires. Study recommendations were formulated on how the questionnaires could be improved from a technical and substantive point of view. The composition of some scales could be improved, answer categories could be optimised and the range of themes measured could be broadened. With regard to the latter point, it is recommended that questions on the detention conditions of detainees and staff working conditions should focus more on the specific situation of a penal institution.

Finally, it was established that the psychometric quality, the linking possibilities and the significant correlations encountered, form a solid basis for further study. The Research and Documentation Centre will provide a more detailed analysis of whether factors can be identified that are connected with the performance achieved by a penal institution, in the *Benchmark for the Prison System* study [*Benchmark Gevangeniswezen*].

Literatuur

- Armstrong, G.S., & Griffin, M.L. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, 32, 577-592.
- Biessen, P.G.A.(1992). *Oog voor de menselijke factor: Achtergrond, constructie en validering van de basisvragenlijst Amsterdam*. Amsterdam: Swets & Zeitlinger.
- Blom, M., & Jennissen R.P.W. (2007). Criminaliteit. In R.P.W. Jennissen & J. Oudhof (red.), *Ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen* (pp. 147-162). Den Haag: WODC. Onderzoek en beleid 250.
- Bogaerts, S., & Hartogh, den V. (2008). *Onderlinge agressie en geweld van personeelsleden in een penitentiaire inrichting*. Den Haag: WODC. Cahier 2008-1.
- Bogaerts, S, Daalder, A.L., Van der Knaap, L.M., Kunst., M.J.J., & Buschman, J. (2008). Critical Incident, Adult Attachment Style and Post Traumatic Stress Disorders: A Comparison of three groups of Security Workers. *Social Behavior and Personality* (forthcoming).
- Bottoms, A.E. (1999). Interpersonal violence and social order in prisons. *Crime & Justice*, 26, 205-281.
- Britton, D.M. (1997). Perceptions of the work environment among correctional officers: Do race and sex matter? *Journal of Criminology*, 35 (1), 85-105.
- Camp, S.D. (1999). Do inmate survey data reflect prison conditions? Using surveys to assess prison conditions of confinement. *The Prison Journal*, 79 (2), 250-268.
- Camp, S.D., Gaes, G.G., Langan N.P., & Saylor, W.G. (2003). The influence of prisons on inmate misconduct: A multilevel investigation. *Justice Quarterly*, 20 (3), 501-533.
- Camp, S.D., & Gaes, G.G. (2005). Criminogenic effects of the prison environment on inmate behaviour: Some experimental evidence. *Crime & Delinquency*, 51 (3), 425-442.
- Cullin, F.T., Lutze, F.E., Link, B.G., & Wolfe, N.T. (1989). The correctional orientation of prison guards: Do officers support rehabilitation? *Federal Probation*, 53, 33-42.
- Dienst Justitiële Inrichtingen (2004). *Informatiebrochure Gevangeniswezen*. Den Haag: Ministerie van Justitie.
- Dienst Justitiële Inrichtingen (2004). *Gedetineerden in Nederland 2004*. Den Haag: Ministerie van Justitie.
- Dienst Justitiële Inrichtingen (2007a). *BASAM-rapport GW 2007*. Den Haag: Ministerie van Justitie.
- Dienst Justitiële Inrichtingen (2007b). *Gebruikershandleiding DJI-brede afname BASAM-DJI inclusief Monitor Agressie en Geweld, 26 maart - 18 april 2007*. Den Haag: Ministerie van Justitie.
- Dienst Justitiële Inrichtingen (2008). *Gedetineerden in Nederland 2007*. Den Haag: Ministerie van Justitie.
- Dowden, C., & Tellier, C. (2004). Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis. *Journal of Criminal Justice*, 32 (1), 31-47.

- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burnout: States of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Resources Press.
- Farkas, M.A. (1999). Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a 'get through' era. *Journal of Criminal Justice*, 27 (6), 495-506.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications.
- Finn, P. (2000). *Addressing Correctional Officer Stress, programs and strategies: Issues and practices*. Washington DC: Department of Justice.
- Fuller, D.A., & Orsagh, T. (1977). Violence and victimization within a state prison system. *Criminal Justice Review*, 35, 35-55.
- Gendreau, P., Goggin, C.E., & Law, M.A. (1997). Predicting prison misconducts. *Criminal Justice and Behaviour*, 24 (4), 414-431.
- Goodstein, L., MacKenzie D.L., & Shotland, R.L. (1984). Personal control and inmate adjustment to prison. *Criminology*, 22 (3), 343-369.
- Gregory, R. J. (2003). *Psychological testing. History, principles, and applications*. Boston: Allyn & Bacon.
- Härenstam, A., Palm, U.B., & Theorell, T. (1988). Stress, health and the working environment of Swedish prison staff. *Work & Stress*, 2, 281-290.
- Hemmens, C., & Marquart, J.W. (2000). Friend or foe? Race, age, and inmate perception of inmate-staff relations. *Journal of Criminal Justice*, 28, 297-312.
- Hepburn, J.R. (1985). The exercise of power in coercive organizations: A study of prison guards. *Criminology*, 23 (1), 145-164.
- Hepburn, J.R. (1987). The prison control structure and its effects on work attitudes: The perceptions and attitudes of prison guards. *Journal of criminal justice*, 15, 49-64.
- Hobbs, G.S., & Dear, G.E. (2000). Prisoners' perceptions of prison officers as sources of support. *Journal of Offender Rehabilitation*, 31 (1/2), 127-142.
- Hogarty, K.Y., Hines, C.V., Kromrey, J.D., Ferron, J.M., & Mumford, K.R. (2005). The quality of factor solutions in exploratory factor analysis: The influence of sample size, communality, and overdetermination. *Educational and Psychological Measurement*, 65 (2), 202-226.
- Hox, J.J. (2002). *Multilevel Analysis, Techniques and Applications*. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- Keinan, G., & Malach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among prison personnel: Sources, Outcomes, and intervention strategies. *Criminal Justice and Behaviour*, 34 (3), 380-398.
- Kerce, E.W., Magnusson, P., & Rudolph, A. (1994). *The attitudes of Navy correction staff members: what they think about confinees and their jobs*. San Diego, CA: Navy Personnel Research and Development Center.
- Kesteren, J. van (2008). *Evaluatie van de Monitor Agressie en Geweld voor de DJI*. Tilburg: Intervict, Universiteit Tilburg.
- Kjelsberg, E., Skoglund, T.H., & Rustad, A. (2007). Attitudes towards prisoners, as reported by prison inmates, prison employees and college students. *BMC Public Health*, 7, 71.
- Klofas, J., & Toch, H. (1982). The guard subculture myth. *Journal of Research in Crime and delinquency*, 19, 238-254
- 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.

- Kunst, M., Schweizer, S., Bogaerts, S., & Knaap, L., van der (2008). *Onderlinge agressie en geweld, posttraumatische stress en arbeidsverzuim in penitentiaire inrichtingen*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers. Onderzoek en beleid 260.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Barton, S.M. (2002). Satisfied correctional staff: A review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction. *Criminal Justice and Behaviour*, 29 (2), 115-143.
- Lindquist, C.H., & Lindquist, C.A. (1997). Gender differences in distress: Mental health consequences of environmental stress among jail inmates. *Behavioral Sciences and the Law*, 15, 503-523.
- Liebling, A. (2000). Prison officers, policing and the use of discretion. *Theoretical Criminology*, 4 (3), 333-357.
- Lohan, C.H., & Gaes, G.G. (1993). Meta-analysis and the rehabilitation of punishment. *Justice Quarterly*, 10 (2), 245-263.
- MacCallum, R.C., Widaman, K.F., Preacher, K.J., & Hong, S. (2001). Sample size in factor analysis: The role of model error. *Multivariate Behavioral Research*, 36 (4), 611-637.
- McCorkle, R., Miethe, T.D., & Drass, K.A. (1995). The roots of prison violence, a test of the deprivation, management and 'not-so-total' institution models. *Crime & Delinquency*, 41 (3), 317-331.
- Molleman, T. (2005). *Leiderschap in het Gevang*. Masterthesis bestuurskunde, Vrije Universiteit Amsterdam.
- Moon, B., & Maxwell, S.R. (2004). The sources and consequences of corrections officers' stress: A South Korean example. *Journal of Criminal Justice*, 32, 359-370.
- Moors, J.A., Bergh, M.Y.W. von, Bogaerts, S., Poppel, J.W.M.J. van, Kalmthout, A.M. van (2004). *Kiezen voor delen? Evaluatie van de eerste fase van de invoering van meerpersoonscelgebruik*. IVA: beleidsonderzoek en advies.
- Nacci, P.L., & Kane T.R. (1984). Sex and sexual aggression in federal prisons. *Federal Probation*, 48, 46-53.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Owen, S.S. (2006). Occupational stress among correctional supervisors. *The Prison Journal*, 86 (2), 164-181.
- Paterline, A.P., & Petersen, D.M. (1999). Structural and social psychological determinants of prisonization. *Journal of Criminal Justice*, 27 (5), 427-441.
- Patrick, S. (1998). Differences in inmate-inmate and inmate-staff altercations: Examples from a medium security prison. *Social Science Journal*, 35 (2), 253-264.
- Peterson-Badali, M., & Koegl, C.J. (2002). Juveniles' experiences of incarceration, the role of correctional staff in peer violence. *Journal of Criminal Justice*, 30, 41-49.
- Power, K.G., Dyson, G.P., & Wozniak, E. (1998). Bullying in Scottish young offender institutions: Comparison between the attitudes and behaviour of staff and inmates. *Prison Service Journal*, 3 (116), 22-25.
- Schaufeli, W.B., & Peeters, M.C.W. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7 (1), 19-48.
- Sykes, G.M. (1956). The Pains of Imprisonment, in G.M. Sykes, *The society of captives: a study of a maximum security prison*. Princeton: Princeton University Press.

- Tewksbury, R., & Collins, S.C. (2006). Aggression levels among correctional officers. *The Prison Journal*, 86 (3), 327-343.
- Tubex, H., & Janssen, P. (2004). Geweld in Belgische gevangenen. *Metanoia*, 4, 81-101.
- Vanheule, S., Bogaerts, S., Desmet, M., & Palmans, V. (2005). Professional burn-out in its relation to interpersonal recognition and trust: An empirical study. *Dynamische Psychiatrie - Dynamic Psychiatry*, 38, 89-109.
- Waters, J.E. (1999). The impact of work resources on job stress among correctional treatment staff. *Journal of addictions and offender counselling*, 20 (1), 26-34.
- Whitehead, J., & Lindquist, C. (1989). Determinants of correctional officer orientation. *Justice Quarterly*, 1 (6), 69-87.
- Wright, K.N. (1991). A study of individual, environmental, and interactive effects in explaining adjustment to prison. *Justice Quarterly*, 8 (2), 217-242.
- Wright, K.N., Saylor, W.G., Gilman, E., & Camp, S.D. (1997). Job control and occupational outcomes among prison workers. *Justice Quarterly*, 14 (3), 525-546.

Bijlage 2

BASAM-schalen^{1,2}

Inhoud van het werk

— Autonomie

Bij deze schaal gaat het om de mate waarin de medewerkers zelfstandig hun werk kunnen uitvoeren.

Hier wordt gevraagd in hoeverre medewerkers zelf kunnen beslissen hoe ze hun werk uitvoeren en organiseren.

— Informatie uit het werk

Bij deze schaal geven de medewerkers aan in hoeverre zij uit het werk kunnen opmaken of ze goed functioneren.

Hier wordt bijvoorbeeld gevraagd naar de mate waarin de bijdrage die een medewerker levert, zichtbaar is in de uiteindelijke producten of diensten die geleverd worden, en of het werk zelf genoeg informatie geeft over hoe goed iemand presteert.

— Belangrijkheid van de taak

Deze schaal heeft betrekking op de mate waarin medewerkers vinden dat het eigen werk belangrijk is voor anderen binnen en buiten de organisatie.

Hier wordt gevraagd in hoeverre men het werk van belang vindt voor bijvoorbeeld de samenleving, de organisatie of andere collega's.

— Ervaren zinvolheid van het werk

Deze schaal heeft betrekking op de mate waarin de medewerkers hun werk als zinvol ervaren.

Hier wordt gevraagd in hoeverre medewerkers het werk zinvol en betekenisvol vinden.

— Ervaren verantwoordelijkheid werk

Bij deze schaal gaat het om de mate waarin de medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor het werk.

Hier wordt gevraagd in hoeverre medewerkers zichzelf verantwoordelijk voelen voor het werk en zelf problemen proberen op te lossen.

— Kennis van de werkresultaten

Bij deze schaal gaat het om de mate waarin het resultaat van het werk de medewerkers informatie geeft over de geleverde arbeidsprestaties.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin werknemers zelf kunnen herkennen of het werk goed is uitgevoerd en achteraf weten of ze goede besluiten hebben genomen.

¹ Zie ook BASAM-rapport GW 2007 (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2007).

² De oorspronkelijke BASAM-vragenlijst bevat ook een schaal seksuele intimidatie, maar omdat hier al naar gevraagd wordt in de Monitor Agressie en Geweld, zijn bij de afname in 2007 deze vragen uit de BASAM-DJI verwijderd.

— Rolconflict

Bij deze schaal geven de medewerkers aan in hoeverre anderen tegenstrijdige eisen aan hen stellen (N.B. bij een hoge score worden weinig tegenstrijdige eisen aan de medewerker gesteld).

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin werknemers tegenstrijdige opdrachten van collega's of leidinggevenden krijgen.

— Rolonduidelijkheid

Bij deze schaal gaat het om de mate waarin de eisen die in het werk gesteld worden duidelijk zijn (N.B. bij een hoge score worden duidelijke eisen aan het werk gesteld).

Hier wordt gevraagd naar de mate van onduidelijkheid over de eisen, de verantwoordelijkheden of de verwachting die anderen hebben met betrekking op het werk van de werknemer.

— Werkbelasting

Bij deze schaal geven de medewerkers aan in hoeverre het werk belastend is gezien de tijd die ervoor beschikbaar is (N.B. bij een hoge score ervaren de medewerkers minder werkbelasting).

Hier wordt bijvoorbeeld gevraagd naar de mate waarin het werk belastend is, de werkdruk te hoog is en er te weinig collega's zijn om het werk af te maken.

Chef en collega's

— Sociaal-emotioneel leiderschap

Bij deze schaal gaat het om de mate waarin medewerkers ervaren dat hun direct leidinggevende hen sociaal-emotioneel ondersteunt.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin de leidinggevende de werknemer respecteert en helpt als er zich problemen voordoen.

— Corrigerend leiderschap

Bij deze schaal geven de medewerkers aan in hoeverre hun direct leidinggevende hen controleert en reageert op slechte prestaties.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin de leidinggevende zorgt dat het werk af is en kritiek levert als het werk niet goed is uitgevoerd.

— Stimulerend leiderschap

Bij deze schaal geven de medewerkers aan in hoeverre zij vinden dat hun direct leidinggevende hen stimuleert om mee te denken over de uitvoering van het werk.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin de leidinggevende samen met de werknemers overlegt en ideeën van werknemers gewaardeerd worden.

— Ondersteuning door collega's

Bij deze schaal geven medewerkers aan in hoeverre zij steun van hun collega's ondervinden bij de uitvoering van het werk.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin collega's elkaar steunen bij het werk en elkaar opvangen bij problemen.

— Krijgen van informatie

Bij deze schaal geven de medewerkers aan in hoeverre zij binnen de organisatie informatie ontvangen van anderen.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin werknemers informatie krijgen over bijvoorbeeld voorschriften, veranderingen of gemaakte plannings.

— Geven van informatie

Bij deze schaal geven de medewerkers aan in hoeverre zij binnen de organisatie informatie aan anderen verstrekken.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin werknemers informatie geven over bijvoorbeeld de gemaakte planning, veranderingen, voorschriften of andere afdelingen.

— Juistheid van beoordeling

Bij deze schaal geven de medewerkers aan in hoeverre zij vinden dat zij juist beoordeeld worden.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin de beoordeling van het werk eerlijk en volledig is, er frequent beoordeeld wordt en of de werknemer voldoende invloed op de beoordeling heeft.

Beloning

— Houding ten opzichte van de hoeveelheid ontvangen beloning

Bij deze schaal geven de medewerkers aan hoe tevreden zij zijn met de hoeveelheid ontvangen beloning. Hierbij spelen vergelijkingen met anderen (binnen en buiten de organisatie) een rol.

Hier wordt bijvoorbeeld gevraagd of werknemers vinden dat ze voldoende verdienen, in vergelijking tot collega's, andere bedrijven en wat ze vroeger verdienen.

— Instrumentaliteit van de beloning

Bij deze schaal geven de medewerkers aan in welke mate het salaris als middel kan dienen om belangrijke opbrengsten te verkrijgen.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin het inkomen de werknemer in staat stelt zich verschillende activiteiten of producten te veroorloven, zoals een vakantie.

Organisatie

— Toegankelijkheid van de bedrijfsinstanties

Bij deze schaal geven de medewerkers aan in welke mate zij met hun problemen terecht kunnen bij de verschillende bedrijfsinstanties.

Hier wordt gevraagd in hoeverre werknemers met problemen terecht kunnen bij bijvoorbeeld de bedrijfsarts, de Ondernemingsraad, of het bedrijfsmaatschappelijk werk.

— Structurering

Bij deze schaal komt aan de orde in welke mate de medewerkers vinden dat in de organisatie regels en bevoegdheden zijn vastgelegd.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin regels, voorschriften, bevoegdheden en procedures schriftelijk zijn vastgelegd.

Fysieke arbeidsomstandigheden

— Fysieke arbeidsomstandigheden

Algemene houding ten opzichte van de arbeidsomstandigheden.

Hier wordt bijvoorbeeld gevraagd naar de mate waarin werknemers last hebben van klimatologische problemen op de werkplek, zoals vochtigheid, hard geluid, temperatuursveranderingen en tocht.

DJI- specifieke schalen

— Aandacht voor verbetering

De mate waarin het leveren van goede prestaties en verbetering in het werk aandacht krijgt.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin de leidinggevende waardering toont en nieuwe ideeën stimuleert.

— Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling

De mate waarin de organisatie haar medewerkers de mogelijkheid biedt zich te ontwikkelen.

Hier wordt bijvoorbeeld gevraagd naar de mate waarin werknemers zich persoonlijk kunnen ontwikkelen, cursussen kunnen volgen, en gestimuleerd worden hun vakkennis te vergroten.

— Veiligheid

De mate waarin medewerkers zich veilig voelen op de werkplek.

Hier wordt de werknemers bijvoorbeeld gevraagd naar de mate waarin werknemers zich veilig voelen in de inrichting en de werkomgeving is ingericht om de veiligheid te waarborgen.

— Openheid in communicatie

De mate waarin de medewerkers de ruimte hebben om openlijk met elkaar van gedachten te wisselen.

Hier wordt de werknemers gevraagd in welke mate men openlijk met elkaar kan spreken over bijvoorbeeld problemen.

— Conflict op de afdeling

De mate waarin het personeel het idee heeft dat er veel onenigheid is op hun afdeling (NB: een hoge score betekent weinig conflict; een lage score betekent veel conflict op de afdeling).

Hier wordt bijvoorbeeld gevraagd naar de mate waarin medewerkers onderling of met een leidinggevende conflicten hebben, en hoe de sfeer is op de afdeling.

— Agressie

De mate waarin het personeel geconfronteerd wordt met verbaal geweld, serieuze bedreigingen, vernieling en fysiek geweld, en aangeeft hier last van te hebben.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin werknemers zich bedreigd voelen in de organisatie en in de werkomgeving, en beter beschermd zouden moeten worden.

— Integriteit

De mate waarin het personeel de persoonlijke integriteit beleeft. Hierbij gaat het om misdrijven (bijv. fraude), protocollaire overtredingen en onacceptabel normatief gedrag.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin gedragsregels bekend zijn, en of werknemers zich daar aan houden, of dingen doen die niet door de beugel kunnen.

— Omgang met ingeslotenen

De mate waarin het executief personeel het idee heeft dat er steun en hulp aan justitiabelen wordt geboden.

Hier wordt gevraagd in hoeverre medewerkers gedetineerden respecteren en hun hulp bieden als dat nodig is.

— Rooster

De mate waarin de verdeling van vrije avonden en weekenden over het rooster evenwichtig is.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin werknemers voldoende vrij hebben in de weekenden en avonden, en of dat goed verdeeld is over het rooster.

— Structuur bieden aan justitiabelen

De mate waarin het executief personeel het idee heeft dat justitiabelen een duidelijke structuur wordt geboden.

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin het gedetineerden duidelijk is wat de leefregels zijn, wanneer deze veranderd worden, en in hoeverre gedetineerden op de hoogte zijn wat zij van medewerkers mogen verwachten en wat van hen verwacht wordt.

Bijlage 3

Monitor Agressie & Geweld³

Hier volgen samengevat de vragen van de monitor, met daaronder de bijbehorende vragen.

— Ongewenste seksuele aandacht:

In welke mate heeft de geënquêteerde de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken gehad met ongewenste seksuele aandacht?

Uitgesplitst naar vier dadergroepen; gedetineerden, één collega, meerdere collega's en leidinggevende(n).

— Intimidatie:

In welke mate heeft de geënquêteerde de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken gehad intimidatie?

Uitgesplitst naar vier dadergroepen; gedetineerden, één collega, meerdere collega's en leidinggevende(n).

— Lichamelijk geweld:

In welke mate heeft de geënquêteerde de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken gehad met lichamelijk geweld?

Uitgesplitst naar vier dadergroepen; gedetineerden, één collega, meerdere collega's en leidinggevende(n).

— Veiligheid:

In welke mate voelt de geënquêteerde zich veilig?

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin de geënquêteerde alleen (zonder collega's) op de werkplek zijn en of hij/zij zich daarbij veilig voelt.

— Lichamelijke gevolgen lichamelijk geweld:

In welke mate heeft de geënquêteerde de afgelopen 12 maanden letsel opgelopen ten gevolge van lichamelijk geweld en agressie?

Uitgesplitst naar ernst van het letsel.

— Overige gevolgen lichamelijk geweld:

In welke mate heeft de geënquêteerde de afgelopen 12 maanden andere problemen ondervonden ten gevolge van lichamelijk geweld en agressie?

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin de geënquêteerde heeft verzuimd, minder functioneert, of het plezier in het werk verloren heeft.

— Klachten als gevolg van lichamelijk geweld:

In welke mate heeft de geënquêteerde de afgelopen 12 maanden psychische klachten ondervonden ten gevolge van lichamelijk geweld?

³ Deze monitor is een bewerking van een breder Europees onderzoek naar arbeidsomstandigheden: de Third European survey on working conditions van de European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (Paoli en Merlié, 2001). Aan monitoren van SZW, TNO, SKB en IvP zijn additieve vragen ontleend.

Uitgesplitst naar vormen van psychische klachten; herinneringen, angstaanvallen, neerslachtigheid en schrikreacties.

Bijlage 4

Gedetineerdensurvey-schalen⁴

— Veiligheid

De schaal Veiligheid gaat in op gevoelens van (on)veiligheid in de inrichting. In welke mate hebben gedetineerden last van agressie en (seksuele) intimidatie door medegedetineerden of personeel?

Hier wordt gevraagd naar bijvoorbeeld de veiligheid van inrichting in het algemeen, en de mate waarin men zich bedreigd voelt door PIW'ers of door medegedetineerden.

— Regels en rechten

Deze schaal richt zich op de helderheid van de regelgeving in de inrichting. Zijn gedetineerden op de hoogte van de huisregels en zijn ze duidelijk genoeg? Vinden gedetineerden dat er in de inrichting consequent met die regels wordt omgegaan? Kennen ze hun eigen rechten?

Hier wordt gevraagd naar bijvoorbeeld de duidelijkheid van de regels die in de inrichting gelden en de consequenties van het overtreden van deze regels.

— Maatschappelijke integratie

Deze schaal beziet de activiteiten met betrekking tot de maatschappelijke integratie. Wordt detentie als nutteloos gezien? Word je goed voorbereid op de terugkeer naar de samenleving? Draagt de medewerker maatschappelijke dienstverlening bij aan de maatschappelijke integratie?

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin vanuit de inrichting genoeg gedaan wordt voor terugkeer in de samenleving en maatschappelijke integratie, bijvoorbeeld door de trajectbegeleider of medewerker maatschappelijke dienstverlening.

— Toekomstverwachting

Deze schaal richt zich op de toekomstverwachting van de gedetineerden. Hoe zien ze de tijd na de detentie tegemoet? Verwachten zij opnieuw in de criminaliteit te belanden of is er hoop op een nieuwe start na detentie?

Hier wordt gevraagd naar bijvoorbeeld de kansen die de gedetineerde zich toedicht met betrekking tot het vinden van een baan en het opnieuw plegen van een delict, en de vraag of een nieuwe start in de maatschappij mogelijk is.

— Contacten met de buitenwereld

Deze schaal beschouwt de mogelijkheden voor gedetineerden om contact te onderhouden met personen buiten de inrichting, zoals vrienden, familie, eventuele kinderen en de advocaat. Is er voldoende privacy tijdens het telefoneren en het bezoek? Kunnen eigen spullen, zoals een radio of tv, gemakkelijk worden ingevoerd?

Hier wordt gevraagd naar bijvoorbeeld de mate van privacy die gedetineerden ondervinden tijdens bezoek en de mogelijkheden om contact te onderhouden met familie, vrienden of een advocaat.

⁴ Zie ook Gedetineerd in Nederland 2004 (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2004)

— **Dagbesteding**

Deze schaal meet de detentiebeleving met betrekking tot de invulling van de dag. Is het leven eentonig? Vinden gedetineerden dat ze te lang op cel zitten? Vervelen ze zich in het weekend?

Hier wordt gevraagd naar de mate van eentonigheid in de inrichting en op cel, in het algemeen of specifieke gedeelten van de dag of week.

— **Activiteiten**

Deze schaal meet de detentiebeleving aan de hand van de tevredenheid over de aangeboden activiteiten. Zijn gedetineerden tevreden met de inhoud van bijvoorbeeld de recreatie, het sporten of de bibliotheek?

Hier wordt gevraagd naar de mate van tevredenheid over de inhoud van diverse onderdelen van de inrichting, zoals de bibliotheek, de recreatie en de arbeid.

— **Omgang PIW'ers**

Deze schaal bestaat uit stellingen gericht op de contacten die de penitentiair inrichtingswerkers (PIW'ers) met gedetineerden hebben. Zijn de PIW'ers goede gesprekspartners, of vinden de gedetineerden dat hun contacten met de PIW'ers alleen maar oppervlakkig zijn?

Hier wordt gevraagd naar de mate van interesse en vriendelijkheid die PIW'ers tonen jegens gedetineerden.

— **Omgang gedetineerden**

Deze schaal beoogt inzicht te geven in de persoonlijke contacten tussen de gedetineerden onderling. Voelen gedetineerden zich geïsoleerd in de contacten met mede-gedetineerden, kunnen ze gemakkelijk aansluiting vinden en hebben ze voldoende steun aan elkaar?

Hier wordt gevraagd hoe gedetineerden met elkaar omgaan; houden ze rekening met elkaar, en is er onderlinge acceptatie en respect tussen gedetineerden?

— **Gezondheidszorg**

Bij de schaal Gezondheidszorg gaat het om de waardering van gedetineerden voor de gezondheidszorginstanties binnen de inrichting. Daarbij moet onder andere gedacht worden aan het werk van de huisarts en de verpleegkundige.

Hier wordt gevraagd naar de mate van de tevredenheid over diverse zorgverleners, zoals de huisarts en de tandarts.

— **Overige functionarissen**

Bij de schaal Overige functionarissen gaat het om de waardering van gedetineerden voor bijvoorbeeld de maatschappelijk werker, het afdelingshoofd en de bevolkingsadministratie.

Hier wordt gevraagd naar de mate van tevredenheid over diverse medewerkers van de inrichting (behalve PIW'ers), zoals de maatschappelijk werker en de onderwijzer.

— **Autonomie**

Deze schaal wordt gevormd door stellingen die inzicht geven in het gevoel van zelfstandigheid van de gedetineerden. Heeft men ook binnen de inrichting nog enige ruimte om zelf beslissingen te nemen?

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin de gedetineerde zelf beslissingen kan maken en het personeel open staat voor diens mening.

— Hygiëne

Op deze schaal geven de gedetineerden hun waardering over de hygiëne in de inrichting. Zijn de douches, de werkzaal en de luchtplaats bijvoorbeeld schoon?

Hier wordt gevraagd naar de mate waarin verschillende afdelingen schoon zijn in de inrichting, zoals de recreatieruimte en de luchtplaats, en het mogelijk is te douchen of kleren te (laten) wassen.

Bijlage 5

Gekoppelde inrichtingen⁵

Inrichting	Gedetineerden	PIW'ers
Geniepoort	87	22
Blokhuispoort	105	33
Gritteborgh	151	42
De IJssel	182	72
De Marwei	137	40
Schie	118	45
Dordtse Poorten	148	66
Groot Bankenbosch	128	18
Arnhem-Zuid	158	46
Noordsingel	127	65
Ooijerhoek	74	37
Karelskamp/Niendure	43	23
Almere	149	25
Havenstraat	44	17
Breda	225	48
De Berg	155	39
Geerhorst	147	70
Esserheem	268	68
Haarlem	171	38
Lelystad	54	64
<i>Maashegge</i>	83	12
Nieuwegein	185	38
Nieuwersluis	126	32
Norgerhaven	134	32
Oosterhoek	134	52
Overmaze	48	27
Roermond	140	52
Scheveningen	291	159
Ter Apel	179	57
Ter Peel	117	46
Willem II	34	10
Torentijd/Nederhof	66	26
Vught	271	179
Wolvenplein	38	20
Zuyderbosch	32	28
Zwolle	232	63
Stadsgevangenis	121	50
Westlinge	43	14
Zoetermeer	178	80
Doetinchem Kruisberg	89	28
Lunettestraat	54	19
Amerswiel	13	12
Schutterswei	37	7
<i>ZBBI 't Keern</i>	13	1
<i>Demersluis</i>	27	8
De Schans	31	21
De Schouw	44	19
De Weg	50	25
Totaal	5481	1995

⁵ De cursief gedrukte inrichtingen zijn niet in de analyses meegenomen, omdat het aantal PIW'ers of gedetineerden dat één van de vragenlijsten heeft ingevuld, voor *elke* afdeling van de betreffende inrichting minder dan 5 was.

Bijlage 6

Literatuurscan en expertinformatie

Methode

Om betekenisvolle verbanden te kunnen toetsen tussen de personeels- en de gedetineerdenenquête van het gevangeniswezen is naar wetenschappelijke literatuur gezocht. Daartoe is gezocht in *Web of Science*, *Picarta*, *WODC-documentatie* en *Scholar Google* met de zoektermen voor gedetineerden als *inmates*, *prisoners*, *correctionals*, *felons* en voor gevangenispersoneel zoektermen als *prison staff*, *prison personnel*, *prison guards*, *correctional officers*, *jailors*, *custodians*, *warders*, *wardress*. Vooral de artikelen die naar voren kwamen door trefwoorden op zowel gevangenen als personeel waren relevant voor deze studie en zijn bestudeerd.

Voorts is er door middel van de zogenaamde sneeuwbalmethode gezocht naar publicaties die handelen over verbanden tussen gedetineerden en gevangenispersoneel.

De artikelen zijn bestudeerd op veronderstelde en empirisch aangetoonde verbanden tussen het handelen en welbevinden van de twee voornoemde groepen en thematisch gegroepeerd in de navolgende verslaglegging. In deze bijlage wordt volstaan met een beschrijving van de bevindingen van de literatuurscan waarin de aangetroffen (veronderstelde) verbanden worden opgesomd.

Er wordt op exploratieve wijze gezocht naar mogelijke verbanden. Niet alleen eerder empirisch aangetoonde verbanden zijn interessant, ook theoretisch veronderstelde verbanden tussen personeel en gedetineerden worden meegenomen. Zodoende wordt zoveel mogelijk gehaald uit de beschikbare data van het Nederlandse gevangeniswezen.

Veel van de aangetroffen literatuur is afkomstig uit de Verenigde Staten. Hierdoor is de vergelijkbaarheid met de Nederlandse situatie mogelijk problematisch en is de kans reëel dat de veronderstelde verbanden niet (geheel) aansluiten bij de Nederlandse werkelijkheid. Amerikaanse inrichtingen zijn bijvoorbeeld vele malen groter dan Nederlandse inrichtingen en gedetineerden verblijven gemiddeld veel langer in detentie. Onderzoek in het Nederlandse gevangeniswezen is schaars op het terrein van welbevinden. Wel zijn er recent op basis van de BASAM-enquêtedata van het Nederlandse gevangeniswezen enkele studies verschenen (Kunst, Sweizer, Bogaerts et al., 2008; Bogaerts & Den Hartogh, 2008; Van Kesteren, 2008).

Expertinformatie

Omwille van de beperkte literatuur is besloten om bijkomend gebruik te maken van expertinformatie. In twee ronden is verkend welke verbanden experts op het gebied van het Nederlandse gevangeniswezen veronderstellen tussen de twee vragenlijsten. In de eerste ronde is gesproken met beleidsvertegenwoordigers van de personeels- en uitvoeringsstaven van DJI, alsook een vertegenwoordiging van de gevangenisvakbond BPSAG. Dit leverde een aantal veronderstelde verbanden op die in een tweede ronde nader is verkend middels interviews met een afdelingshoofd, 3 PIW'ers en 3 gedetineerden. Op een afdeling met bestemming 'huis van bewaring' in de penitentiaire inrichting De Schie te Rotterdam

zijn gesprekken gehouden om een beeld te krijgen van hoe op de werkvloer de relaties worden geduid tussen welbevinden van personeel en gedetineerden. De literatuurscan, zoals hierna omschreven, wordt aangevuld met de verkregen kennis van de experts om de te onderzoeken verbanden te formuleren. De mogelijke verbanden tussen de twee vragenlijsten worden vanuit twee perspectieven bekeken. Enerzijds kunnen de kenmerken en gedragingen van gedetineerden een invloed hebben op de arbeidsomstandigheden van gevangenispersoneel (paragraaf 1 in bijlage 6). Anderzijds kunnen kenmerken en gedragingen van personeel invloed hebben op de omstandigheden van gedetineerden (paragraaf 2 in bijlage 6).

6.1 Invloed van gedetineerdenkenmerken en gedrag op personeelswelbevinden

De literatuur is gescand op de invloed van kenmerken en gedrag met gedetineerden op de werkomstandigheden van gevangenispersoneel. Ook zijn de gevolgen van die omstandigheden in kaart gebracht. Veronderstelde verbanden worden omkaderd weergegeven.

6.1.1 *Introductie*

De focus van de internationale literatuur over de arbeidsomstandigheden van gevangenispersoneel ligt voornamelijk op het gebied van tevredenheid over het werk en de ervaren stress veroorzaakt door de werkzaamheden of arbeidsomstandigheden. Het belang van tevredenheid over het werk en de mate van stress wordt veelvuldig benadrukt bij het verklaren van gevolgen zoals ziekteverzuim, verminderd functioneren en diverse vormen van ongewenst gedrag richting gedetineerden. Penitentiaire inrichtingen zijn unieke arbeidssettings vanwege hun ambigue doelstellingen, gebouwelijke omstandigheden, de cliëntèle en de multidisciplinaire aanpak (Waters, 1999).

Allereerst wordt een overzicht geschetst van de literatuur over gevangeniswerk en stress die daarmee gemoeid is. Bij bestudering van de literatuur, zo zal blijken, kunnen stress en tevredenheid niet geheel los van elkaar worden gezien.

Er kunnen verschillende oorzaken van stress onderscheiden worden die terug te brengen zijn tot een viertal categorieën (Finn, 2000):

- 1 persoonsgebonden oorzaken: de basis van stress is gelegen in de persoon zelf;
- 2 werkgerelateerde oorzaken: factoren van stress zoals de angst voor agressie en geweld van gedetineerden, geweld tussen gedetineerden, overvraging, afpersing en manipulatie door gedetineerden en conflicten met collega's;
- 3 organisatorische oorzaken: stress kan zijn oorsprong vinden in bijvoorbeeld onderbezetting, overwerk, gebruik van ploegendiensten en bijvoorbeeld de moeilijk haalbare eisen van leidinggevend (mede door onderbezetting). Ook rolconflict ('moet ik nu bewaken of bejegenen?') en rolambigüiteit (moet alles strak volgens de regels of moet ik flexibel zijn en individuele gevallen apart beoordelen?) zijn organisatorische oorzaken van stress;

- 4 externe oorzaken: bijvoorbeeld stress die wordt veroorzaakt door het negatieve imago van het werk. Deze ervaring doet personeel op door berichten in de media en meningen van mensen buiten de inrichting. Daarnaast kan ontevredenheid over het loon een externe stressor zijn.

Deze deelstudie richt zich op de werkgerelateerde oorzaken, in het bijzonder de omstandigheden die door gedetineerden 'veroorzaakt' worden. Voor de overige factoren, zover beschikbaar in de data, wordt gecontroleerd.

Er is veelvuldig gepubliceerd op het terrein van werkdruk, stress en burnout. Binnen dat terrein is er een aanzienlijke hoeveelheid wetenschappelijke artikelen voorhanden dat specifiek de situatie in gevangenissen of soortgelijke settings onderzoekt (Härenstam, Palm, Theorell et al., 1988; Waters, 1999; Moon & Maxwell 2004; Armstrong & Griffin, 2004; Vanheule, Bogaerts, Desmet et al., 2005; Keinan & Malach-Pines, 2007; Kunst et al. 2008; Bogaerts & Den Hartogh, 2008). Deze studies handelen deels over de relatie of samenhang tussen personeel en gedetineerden met betrekking tot onder meer factoren als werkdruk, ziekteverzuim, stress en burnout. Werkstress kan beïnvloed worden door bepaalde condities van de werkomgeving. Onder de werkomstandigheden kan ook het gedrag van gedetineerden worden gerekend, voortkomend uit hun persoonskenmerken en de omstandigheden waarin zij zitten.

Onder stress wordt overigens niet hetzelfde verstaan als angst. Angst verwijst vooral naar problemen van persoonlijke (interne) aard, waar stress naast ego-syntactische oorzaken, ook veroorzaakt kan worden door externe problemen in bijvoorbeeld de (werk) omgeving of factoren die de werkcontext overstijgen, zoals privé-omstandigheden. Er is in ruime mate onderzoek gedaan naar de gevolgen van werkgerelateerde stress, waaronder acute stress, post traumatische stressstoornissen, burnout en verhoogd ziekteverzuim. Ook werden depressie, somatische ziekten en verminderd functioneren als gevolgen aangetroffen (Owen, 2006; Bogaerts, Daalder, Van der Knaap et al., 2008).

Voor deze studie wordt onder meer gebruik gemaakt van twee meta-analyses, die een groot aantal onderzoeken terzake samenvat (Schaufeli & Peeters, 2000; Dowden & Tellier, 2004).

In de overzichtsstudie van Schaufeli en Peeters worden de werkomstandigheden van gevangenispersoneel in verband gebracht met werkdruk. Zij analyseerden een groot aantal studies en definieerden sommige werkomstandigheden als *job stressoren* die spanningen bij personeelsleden teweeg brengen en aanzienlijke gevolgen kunnen hebben, zoals:

- a fysiologische uitingen van spanning, waaronder hartklopping, eetstoornis, slaapstoornis en hoge bloeddruk;
- b psychologische uitingen van spanning, waaronder verminderde arbeidsvreugde, burnout, angst en andere PTSS-achtige klachten;
- c gedragsmatige uitingen van spanning, waaronder personeelsverloop, verzuim en verslaving. Ook komt het botvieren van frustraties (door het werken met gedetineerden) op de thuissituatie voor (Finn 2000). Daarnaast kunnen cynisme, pessimisme, autoritarisme en scepticisme als gevolgen optreden. Verminderd functioneren, agressief gedrag op het werk en suïcideneigingen zijn tevens voorbeelden (Keinan & Malach-Pines 2007).

Bovengenoemde spanningen worden in onderzoek vaak gezien als onwenselijke uitkomstmaat van de arbeidsomstandigheden. Zoals eerder beargumenteerd kunnen deze omstandigheden (deels) worden toegeschreven aan gedrag en kenmerken van gedetineerden naast andere persoons- en contextgerelateerde kenmerken. Op basis van de literatuur en de bevraging van experts wordt de volgende indeling aangehouden in de komende paragrafen:

- de invloed van de persoonskenmerken van gedetineerden;
- de beleving van de onderlinge omgang tussen personeel en gedetineerden;
- veiligheid, agressie en geweld;
- overige omstandigheden, zoals bijdrage aan reïntegratie;
- controlevariabelen — kenmerken van personeel — worden meegenomen die mogelijk een verklarende factor vormen in de analyses.

6.1.2 Kenmerken van gedetineerden

In enkele studies komen – onder meer – kenmerken van gedetineerden als voorspellende en/of verklarende factoren van de arbeidsomstandigheden van personeel naar voren.

Wright, Saylor, Gilman et al. (1997) onderzochten de werkgerelateerde fenomenen commitment, satisfactie, efficiëntie in het werken met gedetineerden en stress bij personeel als afhankelijke variabelen. Een aantal controlevariabelen aangaande gedetineerden blijken daarbij een significante bijdrage te leveren aan de variantie van de afhankelijke variabelen; te weten de etniciteit, lengte van de straf en gewelddadig verleden van de gedetineerden. De kenmerken hebben mogelijk zijn weerslag op de manier waarop personeel met gedetineerden omgaat.

Kenmerken van gedetineerden blijken ook een rol te spelen in de beleving die het personeel heeft van agressie. Langer gestrafte en oudere gedetineerden zijn meer geneigd zich aan te passen aan de omstandigheden van detentie. Opstandig gedrag wordt bij deze groepen gedetineerden minder vaak gerapporteerd (Wright, 1991). Experts bevestigen dit: gedetineerden die nog jong zijn en/of net zijn gedetineerd, zijn gewelddadiger en opstandiger dan langer gestraften en ouderen. Dit heeft een invloed op de werkdruk van personeel.

Daarbij komt die relatie de laatste jaren steeds meer onder spanning te staan door zwaardere psychiatrische stoornissen en verslavingen bij gedetineerden en veroorzaakt in toenemende mate werkdruk en stress bij personeel (Schaufeli en Peeters 2000, p. 35). Onderzoek van Härenstam et al. (1988) vindt aanwijzingen dat een hoog druggebruik van gedetineerden in een inrichting positief gecorreleerd is met slechte gezondheid van personeel, hoger verzuimpercentage en lage tevredenheid over het werk. Tevens is een positieve relatie aangetroffen tussen de mate van contact met gedetineerden en het aantal burnout symptomen (vooral verminderd functioneren).

In de expertmeetings kwam naar voren dat het gevoel van veiligheid en de mate van gedetineerdengeweld ervaren door het personeel verschilt tussen mannen- en vrouwenafdelingen. Tussen die afdelingen verwachten experts ook dat de personeelsbeleving van de omgang met gedetineerden differentieert.

Meerpersoonscelgebruik zou volgens experts samenhangen met de veiligheidsbeleving. Gedetineerden en personeel zouden zich hierbij soms veiliger voelen (zie ook Moors, Van Bergh, Bogaerts et al., 2004). Hierbij wordt de kanttekening gemaakt dat gedetineerden in meerpersoonscellen doorgaans meer gemeenschapsgeschikt zijn en zich goed kunnen aanpassen aan de omstandigheden. Het risico om een besmettelijke ziekte bij gedetineerden op te lopen, zoals aids en hepatitis, wordt genoemd als een extra stressvolle factor voor personeel.

Box 1 Kenmerken van gedetineerden

- Etniciteit, lengte van de straf en crimineel verleden van gedetineerden hangen samen met commitment, satisfactie, efficiëntie en stress ervaren door personeel;
- Etniciteit, geslacht, lengte van de straf en crimineel verleden van gedetineerden hangen samen met de tevredenheid van het personeel over de omgang met gedetineerden;
- Het geslacht van gedetineerden en meerpersoonscelgebruik houden verband met de veiligheids- en geweldsbeleving van personeel;
- Met langgestraften en oudere gedetineerden ervaart personeel minder agressie en werkdruk en is men meer tevreden over de omgang met gedetineerden;
- De intensiteit van contact met gedetineerden houdt verband met de prevalentie van burnout symptomen onder personeel;
- Psychiatrische en verslavingsproblematiek van gedetineerden hangt samen met de ervaren psychologische en gedragsmatige uitingen van stress door personeel;
- Een hoge prevalentie van ziekte en verslaving bij gedetineerden houdt verband met de werkdruk en angst bij personeel.

6.1.3 De beleving van de omgang tussen gedetineerden en personeel

Als reactie op werkomstandigheden worden vaak psychologische uitingen van spanning gevonden bij beroepsgroepen die werken met gedetineerden. In eerste aanleg wordt de spanning veroorzaakt doordat relaties met gedetineerden psychisch en emotioneel veel vragen van personeel (Keinan & Malach-Pines, 2007). Van daaruit kan zich negatief gedrag bij personeel ontwikkelen, zoals een afstandelijke of cynische houding jegens gedetineerden. Dit gedrag heeft tot doel de spanning het hoofd te kunnen bieden. Doorgaans is dit copingmechanisme contra-effectief en draagt het niet bij aan het gevoel van competentie en zelfverzekerdheid bij personeel. Een fasering in de gedesillusioneerde werkhouding van personeel is te duiden met – vertrekkende vanuit enthousiasme – stagnatie, frustratie en apathie (Edelwich & Brodsky, 1980).

De jobstressoren en hun gevolgen voor personeel hebben effecten op de omgang met gedetineerden. Schaufeli en Peeters (2000) beschrijven dat gevangenis-personeel vervreemding, verveling en machteloosheid ervaren in hun dagelijkse werkzaamheden. Dat uit zich gedragsmatig in cynisme, autoritarisme, scepticisme en pessimisme.

Positieve contacten met gedetineerden worden verondersteld samen te hangen met tevredenheidsgevoelens van personeel over hun werkprestaties. Negatieve contacten zijn gerelateerd aan emotionele uitputting en depersonalisatie (aspecten van stress/burnout) door bijvoorbeeld overvraging. Härenstam et al. (1988) concluderen dat er bij Zweeds gevangenis-personeel hogere bloeddrukwaarden en cortisol (het stresshormoon) voorkomen in vergelijking met een controle-groep met niet-gevangenis-personeel. De aard van de contacten met gedetineer-

den lijkt van belang voor de werkomstandigheden en de gezondheid van gevangenispersoneel.

Voorts blijkt dat een discrepantie tussen investering en resultaat van personeel in hun contacten met gedetineerden positief gerelateerd zijn aan burnout verschijnselen (Schaufeli en Peeters 2000). Een onbevredigende omgang kan leiden tot onbevredigende werkresultaten en kan uitingen van spanning tot gevolg hebben. Relatief ontevreden personeel kent een hoger verloop, is vaker afwezig of ziek en neemt psychologisch meer afstand van de werkzaamheden. Tevreden personeel is socialer in de omgang met gedetineerden en heeft een positievere kijk op gedetineerden en hun toekomstmogelijkheden (Kerce, Magnusson & Rudolph, 1994).

Ook heeft de onderlinge omgang een invloed op het voorkomen van geweld. Wanneer gedetineerden de omgang met personeel echter in hogere mate waarderen, bleek geweld minder voor te komen (Patrick, 1998).

Box 2a Beleving van de omgang tussen gedetineerden en personeel

- De tevredenheid over de omgang met personeel houdt verband met de omgang met gedetineerden;
- De overvraging door gedetineerden hangt samen met de mate waarin het personeel psychologische uitingen van stress heeft;
- Ontevredenheid van gedetineerden over de omgang met personeel leidt tot personele gedragsmatige uitingen van stress (verloop/verzuim/minder functioneren);
- De gedetineerdenwaardering van de omgang met personeel hangt samen met het ervaren van burn-out symptomen en fysiologische uitingen van spanning.
- Wanneer gedetineerden meer tevreden zijn over de omgang met personeel, heeft het personeel een positiever beeld van de toekomstverwachting van gedetineerden;
- Gedetineerdentevredenheid over de omgang met personeel hangt samen met het voorkomen van gedetineerdengeweld naar personeel en de ervaring van agressie.

De oriëntatie van personeel in de omgang met gedetineerden houdt verband met de ervaren stress van personeel. Een oriëntatie gericht op humane behandeling en rehabilitatie van gedetineerden brengt minder stress met zich mee onder personeel. Deze bevinding werd aangetroffen in landen, zoals Denemarken en Zweden, waar menselijke behandeling en rehabilitatie expliciete doeleinden zijn van detentie. In het Amerikaanse gevangeniswezen houdt de 'sociale' oriëntatie van personeel verband met juist een hogere mate van stress (Dowden en Tellier, 2004). Een personele oriëntatie op de regels zou in die situatie gunstiger zijn.

Er kan worden verondersteld dat personeel sterk georiënteerd is op regels en structuur, meer stress ervaart. Gedetineerden reageren mogelijk negatief op een dergelijke oriëntatie van personeel en raken gefrustreerd, waardoor de onderlinge omgang onder druk komt te staan. Experts herkennen dit beeld; de regels moeten niet als heilig worden gezien, dat kan frustraties bij gedetineerden in de hand werken. Wel wordt verondersteld dat de omgang beter verloopt wanneer de regels duidelijk zijn voor gedetineerden.

Box 2b **Beleving van de omgang tussen gedetineerden en personeel**

- De nadruk op regels gepercipieerd door gedetineerden hangt samen met de mate waarin het personeel structuur biedt;
- Gedetineerden ervaren de omgang met personeel negatiever wanneer het personeel sterker op de structuur georiënteerd is;
- De nadruk op regels gepercipieerd door gedetineerden hangt samen met de personeels-tevredenheid over de omgang met gedetineerden;
- Wanneer de regels helder zijn voor gedetineerden, ervaart het personeel de omgang positiever;
- De perceptie van de omgang van personeel door gedetineerden hangt samen met het ervaren van psychologische en gedragsmatige uitingen van spanning door personeel.

Hepburn (1987) veronderstelt dat de invloed van gedetineerden op de ‘gang van zaken in de inrichting’, verband houdt met het welbevinden van personeel. De perceptie van het personeel over wie het voor het vertellen heeft in de inrichting verwijst naar de controle van personeel over de orde. Die controle blijkt geen verband te houden met jobsatisfactie, rolconflict en vervreemding van personeel.

Wel zijn in het onderzoek van Hepburn enkele interessante verbanden aangetroffen met de wijze waarop het personeel omspringt met gedetineerden. Wanneer personeel zich dienstbaar opstelt en bereid is gedetineerden te helpen hun persoonlijke en institutionele doelstellingen te bereiken, geeft personeel aan meer controle te hebben over de gang van zaken. Personeel ervaart dan ook meer autonomie en beslissingsbevoegdheid.

Ook in later onderzoek (Waters, 1999) wordt de invloed van de mate waarin gevangenispersoneel gelooft de baas te zijn over ‘het eigen lot’ (*locus of control*) als belangrijke voorspeller van werkstress gevonden. Een hoge waardering van gedetineerden voor het personeel zou een hogere ervaren autonomie en minder stress voor personeel kunnen betekenen.

In het onderzoek van Hepburn wordt uitgegaan van een relatie tussen personeel en gedetineerden van animositeit. Gedetineerden zouden per definitie geen positieve relatie aan willen gaan of samen willen werken met personeel. Het personeel zou in dat geval op de collega’s en leidinggevende moeten kunnen leunen ten behoeve van gezonde arbeidsomstandigheden.

Naast sociale steun van collega’s is in onderzoek de invloed van sociale steun die gedetineerden bieden aan personeel aangetroffen. De mate van stress van personeel hield daar een negatief verband mee (Owen, 2006). Een goede relatie tussen personeel en gedetineerden kan dus betekenen dat gedetineerden zich gesteund voelen, door het personeel, maar ook vice versa.

Box 2c Beleving van de omgang tussen gedetineerden en personeel

- De gedetineerdenwaardering voor de omgang van personeel hangt samen met de personeelsperceptie van de eigen autonomie;
- De gedetineerdenwaardering voor de omgang van personeel houdt verband met de mate waarin personeel stress ervaart;
- De autonomie van gedetineerden houdt verband met de ervaren autonomie van personeel;
- De waardering van gedetineerden voor hun autonomie hangt samen met de personeelsbeleving van veiligheid;
- De waardering van gedetineerden van autonomie houdt verband met de mate waarin het personeel de omgang met gedetineerden waardeert;
- De mate waarin gedetineerden het personeel sociale steun bieden hangt samen met de stress ervaren door personeel.

Tot slot is in onderzoek een verband aangetroffen tussen het ervaren van agressie tussen het personeel (OAG) en de mate waarin het personeel het idee heeft dat men hulp en steun biedt aan gedetineerden. De prevalentie van OAG hing tevens samen met het gevoel van personeel voldoende structuur te kunnen bieden aan gedetineerden (Bogaerts en Den Hartogh, 2008). De afwezigheid van personele betrokkenheid op de gedetineerden zou kunnen duiden op onderlinge personele conflicten. Interessant is te onderzoeken of dit verband ook te leggen is met de perceptie van gedetineerden en de wijze waarop het personeel met hen omgaat.

Box 2d Beleving van de omgang tussen gedetineerden en personeel

- De waardering van gedetineerden voor de omgang met personeel houdt verband met het voorkomen van onderlinge agressie en geweld.

6.1.4 Veiligheid, agressie en geweld

Het gevangeniswerk gaat soms gepaard met conflicten tussen gedetineerden en personeel. Mogelijkerwijs heeft dat een invloed op de veiligheidsbeleving van zowel personeel als gedetineerden. De geraadpleegde experts benoemden enkele omstandigheden waardoor personeel minder onrust en geweld op de afdeling mee zou maken en de omgang met gedetineerden hoger gewaardeerd wordt. Dat zou het geval zijn wanneer gedetineerden het met elkaar beter kunnen vinden en gedetineerden hun toekomstbeeld hoger waarderen.

Box 3a Veiligheid, agressie en geweld

- De veiligheidsbeleving van gedetineerden houdt verband met de personeelsbeleving van veiligheid;
- De omgang met personeel hangt samen met de personeelsperceptie van agressie;
- De veiligheidsbeleving van gedetineerden, onderlinge omgang en de toekomstverwachting van gedetineerden kennen een relatie met de personeelsperceptie van agressie;
- De veiligheidsbeleving van gedetineerden, onderlinge omgang en de toekomstverwachting van gedetineerden hangen samen met de personeelsbeleving van conflicten op de afdeling.

Personeel van gevangenis heeft geregeld met geweld te maken (Kuijpers, Jeanson & Nijhof, 2004; Molleman, 2005). Dat kan bijvoorbeeld leiden tot angst bij personeel. In verscheidene landen gaf driekwart van de bevroegde personeelsleden aan de dreiging van geweld als een werkdrukverhogend aspect te

ervaren. Ondersteuning van leidinggevend en collega's wordt in meerdere onderzoeken genoemd als beschermende factor tegen voornoemde stressfactoren (zie Schaufeli en Peeters, 2000).

De experts gaven aan dat zij verwachten dat personeel zich veiliger voelt wanneer gedetineerden voldoende activiteiten hebben waarin zij hun energie kwijt kunnen; zij zijn dan meer tevreden over hun tijdsinvulling. Ook voldoende contacten met de buitenwereld zou de spanning bij gedetineerden verminderen waardoor geweld richting personeel minder voor zou komen. Voor personeel zou dat kunnen betekenen dat zij minder frustraties onder de gedetineerden ervaren, minder geweld rapporteren en zich veiliger voelen.

Box 3b Veiligheid, agressie en geweld

- De dreiging van geweld door gedetineerden hangt samen met een hogere werkdruk van personeel;
- De dreiging van geweld door gedetineerden houdt verband met hun waardering voor de contacten met de buitenwereld;
- De dreiging van geweld door gedetineerden kent een relatie met en de mate waarin personeel zich ondersteund voelt door collega's en leidinggevende;
- Tevredenheid van gedetineerden over de activiteiten en de dagbesteding hangt samen met het gevoel van veiligheid van het personeel.

De invloed van agressie en geweld op de arbeidsomstandigheden van gevangenispersoneel wordt in studies lang niet altijd meegenomen als voorspellende factor. Het gevoel van veiligheid komt nog wel eens terug in dergelijke analyses, maar doorgaans mist het aantal ervaren geweldsincidenten. In Nederlands onderzoek wordt dit voor het eerst expliciet opgepakt.

Op basis van de personeelsenquête van 2004 in het Nederlandse gevangeniswezen is onderzoek verricht naar invloedrijke factoren van agressie en geweld tussen gevangenispersoneel (Bogaerts & Den Hartogh, 2008). Hierdoor zijn enkele interessante aanknopingspunten beschikbaar in relatie tot gedrag en welbevinden van gedetineerden.

Er werd een kansverhouding aangetroffen tussen agressie en geweld *tussen personeel* en intimidatie van personeel door gedetineerden. In een vervolgstudie van dit onderzoek bleek dat slachtoffers van *onderlinge* agressie en geweld ook vaker gedetineerdengeweld percipiëren (Kunst et al., 2008). Opvallend genoeg bleek gevangenispersoneel posttraumatische stresssymptomen te rapporteren wanneer zij agressie en geweld van collega's en/of leidinggevend ervaart, maar die stress (en ook arbeidsverzuim) niet samenhangt met gedetineerdengeweld. De onderzoekers verklaren dit met de redenering dat gedetineerdengeweld als een gegeven of 'vast onderdeel' van de werkzaamheden wordt gezien, het onderwerp regelmatig besproken wordt met collega's en als gevolg geen traumatische stress optreedt. Voor agressie en geweld tussen personeel geldt deze lijn niet, slachtoffers maken het moeilijk bespreekbaar en dat gaat vaak gepaard met stress (Kunst et al., 2008).

In beide onderzoeken wordt niet onderzocht of geweld tussen gedetineerden een invloed heeft op geweld van gedetineerden tegen personeel of geweld tussen personeel.

Een Belgisch onderzoek legde dit verband wel; geweld (zowel verbaal als fysiek) tussen gedetineerden wordt als een belangrijke stressor voor personeel genoemd dat kan leiden tot escalatie van geweld richting personeel (Tubex en

Janssen, 2004). De experts verwachten verschillen in de verbanden wanneer onderscheid wordt gemaakt tussen de uiteenlopende vormen van agressie en geweld. Deze uitsplitsing wordt meegenomen in de analyses.

Box 3c **Veiligheid, agressie en geweld**

- Agressie en geweld tussen gedetineerden hangt samen met het voorkomen van agressie en geweld tussen personeel;
- Wanneer gedetineerden geweldadiger zijn richting personeel, komt OAG meer voor;
- Geweld tussen gedetineerden heeft een aandeel in de gevolgen van ervaren stress door personeel;
- Geweld tussen gedetineerden hangt samen met geweld van personeel richting gedetineerden.

6.1.5 **Overige omstandigheden**

Ook organisatie-aspecten, zoals een problematische relatie met de leidinggevende, onderbetaling, onderbezetting personeel en het werken in ploegendiensten kan stress veroorzaken (Keinan & Malach-Pines, 2007). Meer specifiek voor gevangenispersonnel worden de fysieke condities van het werk genoemd, zoals overbevolking, verschaalde lucht, intense stank en een tekort aan hygiëne. Experts vermoeden dat die beleving gelijk is tussen personeel en gedetineerden. Ook leggen zij een mogelijk verband tussen de reinheid van de inrichting en het gedrag van gedetineerden. Een onbevredigender hygiëne kan leiden tot meer ongewenst gedrag, zo luidde de redenering.

Box 4a **Overige omstandigheden**

- De ervaring van gedetineerden van hygiëne hangt samen met de personele ervaring van de fysieke arbeidsomstandigheden;
- De ervaring van gedetineerden van hygiëne hangt samen met de het personeel gepercipieerde agressie en geweld van gedetineerden.

Tenslotte veronderstellen de experts dat gevangenispersonnel hun werk betekenisvoller vinden wanneer gedetineerden hun toekomstverwachtingen en hun waardering van de maatschappelijke reïntegratie hoger aanmerken.

Box 4b **Overige omstandigheden**

- De toekomstverwachting en waardering van de maatschappelijke reïntegratie van gedetineerden is van invloed op de ervaren zinvolheid van het werk van het personeel.

6.1.6 **Controlevariabelen personeel**

Dowden en Tellier (2004) onderzochten 20 empirische studies naar voorspellers van werkgerelateerde stress onder gevangenismedewerkers. De onderzoekers ontwaarden 191 factoren die van invloed zijn op werkgerelateerde stress. Opvallend is dat demografische variabelen van personeel in de 20 studies nauwelijks een relatie hebben met de prevalentie van werkgerelateerde stress. Verder worden enkele specifieke kenmerken van het gevangenisberoep onderzocht op hun verband met stress. Er is geen of zeer bescheiden significante correlatie aangetroffen tussen stress en het soort ploegendienst waarin men

werkt (dag, avond, nacht), het beveiligingsniveau van de inrichting, het aantal contacturen met gedetineerden en de werkervaring van het personeel. Binnen de onderzochte literatuur over stress binnen deze meta-analyse zijn aldus geen aanwijzingen gevonden of er controlevariabelen bestaan die zinnig zijn om mee te nemen.

Persoonskenmerken van personeel, zoals geslacht, etniciteit en werkervaring, worden in andere onderzoeken (niet perse handelend over stress) dikwijls aangewezen als een belangrijke verklarende of voorspellende factoren van de gepercipieerde arbeidsomstandigheden. Een groot aantal, zowel kwalitatieve als kwantitatieve, onderzoeken in de jaren tachtig toonde dat vrouwelijk en allochtoon gevangenispersoneel minder waardering van collega's en leidinggevenden ervaart en in hogere mate intimidatie percipieert (Britton, 1997). Andere veronderstellingen die werden meegenomen waren dat mannen vaker aangeven dat ze problemen met gedetineerden ervaren (36% tegenover 3% van het vrouwelijk personeel). Dit zou als stressvol ervaren worden, maar in de literatuur is bij deze cohorten geen consistent beeld aangetroffen bij het ervaren van stress op het werk, zoals Dowden en Tellier vaststellen.

De vervreemding van personeel in relatie tot de gedetineerdenpopulatie wordt gezien als verklarende factor (de zgn. identificatiehypothese). In inrichtingen met overwegend autochtoon personeel, rapporteert het personeel meer stress en ontevredenheid bij een voornamelijk allochtone gedetineerdenpopulatie. Ook de werkervaring van personeel verklaart een deel van de variantie in eerdere onderzoeken: hoe meer ervaring, des meer tevredenheid en stress. De hogere tevredenheid wordt theoretisch verklaard doordat het minder tevreden personeel intussen de dienst heeft verlaten. Ervaren personeel weet dat er elders op de arbeidsmarkt weinig kansen voor hen zijn; daardoor zijn zij tevreden over hun situatie hoewel er in hogere mate stress wordt ervaren (Britton, 1997). In het onderzoek van Britton werd geen sluitend bewijs voor deze theorieën gevonden. Allochtoon personeel ervaart minder stress, ongeacht het beveiligingsniveau van de inrichting en de samenstelling van de gedetineerdenpopulatie. De identificatiehypothese lijkt aldus niet (altijd) op te gaan. Hoger opgeleiden ervaren in hogere mate doeltreffendheid in hun omgang met gedetineerden, hoewel ze minder tevreden zijn met het gevangeniswerk. Vrouwen bleken niet meer stress te ervaren dan mannen, ondanks een hogere rapportage van ervaren pesteringen en discriminatie bij toewijzingen en beloningen. Vrouwen bleken zelfs meer tevreden dan mannen. Dat doet vermoeden dat vrouwen in hun perceptie zich niet meten aan hun mannelijke collega's, maar eerder laten beïnvloeden door de omgang met gedetineerden of hun leidinggevende.

In een andere studie werden verbanden onderzocht op het ervaren van stress en fysieke gezondheidsklachten van gevangenispersoneel (Armstrong & Griffin, 2004). Van de controlevariabelen bleek werkervaring op beide afhankelijke variabelen van invloed. Op fysieke gezondheidsklachten werden tevens significante verschillen gevonden op geslacht en leeftijd. In tegenstelling tot het onderzoek van Wright et al. (1997) had de etniciteit van het gevangenispersoneel geen effect op stress of fysieke gezondheid.

Gezien de literatuur een wisselend beeld geeft van zinvolle controlevariabelen voor de analyses van personele arbeidsomstandigheden, behoudens de invloed

van opleidingsniveau, is ook de expertgroep gevraagd waar men belangrijke verschillen verwacht. Het geslacht van het personeelslid achten zij van belang, mede gezien de wijze van omgang met gedetineerden daar op zou kunnen differentiëren. Daarnaast is de leeftijd van belang boven de werkervaring. Vaak maakt men in de bepaling van werkervaring geen onderscheid in verschillende functies die men in het verleden bekleed heeft. Experts denken daarom dat leeftijd zinniger is als controlevariabelen, ook omdat het een indicator is van levenservaring.

Box 5 Controlevariabelen personeel

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">— Geslacht voor personeel;— Leeftijd van personeel;— Opleiding personeel. |
|---|

Op de volgende pagina is de overzichtstabel afgebeeld. Het geeft een overzicht van de in deze paragraaf veronderstelde verbanden tussen kenmerken en gedrag van gedetineerden en het welbevinden van personeel.

Tabel 1 **Overzicht van veronderstelde verbanden tussen kenmerken en gedrag van gedetineerden en het welbevinden van personeel**

Kenmerken of gedrag van gedetineerden	Efficiëntie	Stress	Satisfactie	Commitment	Omgang met gedetineerden	Veiligheid	Agressie en geweld	Werkdruk	Burnout-symptomen (uitingen van spanning)	Angst	Toekomstverwachting volgens personeel	Ervaren gedetineerdegeweld	Structuur bieden aan gedetineerden	Autonomie	Onderlinge agressie en geweld	Conflict op de afdeling	Ondersteuning collega's	Geweld van personeel richting gedetineerden	Fysieke arbeidsomstandigheden	Ervaren zinvolheid	
Etniciteit	X	X	X	X	X	X															
Lengte van de straf	X	X	X	X	X		X	X				X									
Crimineel verleden	X	X	X	X	X																
Geslacht						X						X									
MPC					X							X									
Leeftijd								X													
Intensiteit contact met personeel									X												
Psychiatrische problemen								X	X												
Verslavingsproblemen								X	X												
Ziekte/gezondheid								X		X											
Omgang met personeel		X			X	X	X		X		X	X	X	X	X	X					X
Overvraging									X												
Rechten & regels					X																
Autonomie					x	X							X	X							
Sociale ondersteuning aan personeel	X																				
Veiligheid						X	X									X					
Toekomstverwachting							X									X					X
Bedreigen van personeel								X							X	X					
Activiteiten						X															
Dagbesteding						X															
Geweld tussen gedetineerden									X						X			X			
Hygiëne												X									X
Maatschappelijke reïntegratie																					X
Omgang met medegedetineerden						X															
Contact met de buitenwereld												X									
Bedreiging door personeel												X									

X = verondersteld verband

6.2 Invloed van personeelskenmerken en gedrag op gedetineerdenwelbevinden

Het bestaan van een relatie tussen gevangenispersoneel en gedetineerden is evident, men is op elkaar aangewezen. Het begeleiden van gedetineerden is zo gezegd de *core business* van het gevangeniswezen.

6.2.1 *Introductie*

Er bestaan twee leidende theoretische modellen die de omstandigheden en het gedrag van gedetineerden beschrijven en verklaren. Het importatiemodel gaat er vanuit dat het gedrag van gedetineerden wordt verklaard door de normen en waarden die zij zelf de inrichting binnen brengen (Irwin & Cressey, 1962). De inrichting zou in deze theorie geen grote invloedsfactor zijn in het gedrag en de omstandigheden van gedetineerden. Hoewel dit model in empirisch onderzoek enige verklarende kracht had, is de theorie in dit deelonderzoek verder geen onderwerp van betekenis gezien er juist wordt gezocht naar de invloed van personeel op gedetineerden. Het deprivatiemodel biedt in deze studie meer houvast omdat het de omstandigheden van gedetineerden verklaart in het licht van factoren van de inrichting (Sykes 1958).

Een belangrijke invloedsfactor van een inrichting, die vaak vergeten wordt, is het personeel. Gedetineerdenomstandigheden kunnen niet worden los gezien van het gevangenispersoneel (Liebling, 2000). Zo is bijvoorbeeld aangetoond dat kenmerken van het personeel, bijvoorbeeld hun etnische achtergrond, de prevalentie van gedetineerdengeweld deels verklaren (Bottoms, 1999; Camp, Gaes, Langan et al. 2003).

Er wordt in de literatuur gesteld dat personeel handelt op basis van bepaalde overtuigingen en waarden die voor hen leidend zijn in de bejegening van gedetineerden. Er wordt dan dikwijls het onderscheid gemaakt tussen een bestraffende en een meer sociale manier van bejegenen (bijvoorbeeld Cullin, Lutze, Link et al., 1989; Whitehead & Lindquist, 1989). Deze oriëntaties worden verondersteld samen te gaan met kenmerken van het personeel die op hun beurt een invloed hebben op de omgang met gedetineerden. Het gedrag (of de oriëntatie) van gevangenispersoneel kan gezien worden als een deel van de leefomstandigheden van gedetineerden (Nacci & Kane, 1984).

Het onderzoek naar de omstandigheden van detentie kent een rijk verleden en strekt zich, wat de thematiek betreft, uit van verslaving en suïcides tot deprivatie en frustratie van gedetineerden. Hoewel de normen ten aanzien van acceptabele omstandigheden aan de – maatschappelijke en politieke – tijdsgeest onderhevig zijn, kan er een aantal standaarden worden benoemd. Zo is in de Westerse wereld een algemeen geaccepteerd beginsel dat er naast de gedwongen opsluiting niet extra gestraft moet worden. De opsluiting *is* de straf. In Nederland heet dat het beginsel van minimale beperkingen; en in de visie van DJI wordt in dit kader een menswaardige behandeling en het beperken van detentieschade van justitabelen genoemd (DJI, 2004). De opsluiting gaat volgens Sykes (1958) echter gepaard met deprivatie en frustratie. In de wetenschappelijke literatuur zijn de *pains of imprisonment* van Sykes nog steeds gangbaar bij het in kaart brengen van detentieomstandigheden, een opsomming:

- 1 Het ontberen van vrijheid; gedetineerden kunnen de inrichting niet verlaten, ze zijn ook beperkt in hun vrijheid zich binnen de inrichting te bewegen.
- 2 Het ontberen van goederen en diensten; de levensstandaard tijdens detentie is een andere dan in de vrije samenleving. Zaken als voeding en gezondheidszorg moeten in detentie van adequaat niveau zijn en uren recreatie en vierkante meters ruimte per gedetineerde zijn verbonden aan vastgelegde normen. Dit zegt evenwel nog niets over de individuele perceptie van de levensstandaard. Gedetineerden kunnen behoeften hebben aan extra goederen en diensten (zoals persoonlijke bezittingen en specifieke levensmiddelen) die niet beschikbaar zijn.
- 3 Het ontberen van heteroseksuele relaties; het ontbreken van mogelijkheden voor heteroseksuele handelingen in detentie kan als frustratieverhogende factor ervaren worden.
- 4 Het ontberen van autonomie; huisregels van een inrichting zijn er om controle te houden over het gedrag van gedetineerden. Sommige gedetineerden ervaren de opgelegde structuur als prettig, maar de overgrote meerderheid staat eerder vijandig tegenover de afhankelijkheid van beslissingen van personeel. Deze vijandigheid is er niet in de laatste plaats doordat de beslissingen en regels gehandhaafd door het personeel dikwijls verschillen met de behoeften van gedetineerden. Vaak kan men niet eigenstandig zijn wil volgen en is er geen bevredigende uitleg waarom bepaalde regels bestaan en juist op betreffende gedetineerde van toepassing zijn. De ingeperkte zelfbeschikking en de onherroepelijkheid van beslissingen kunnen verregaande gevolgen hebben voor het gevoel van deprivatie.
- 5 Het ontberen van veiligheid; gedetineerden zijn onvrijwillig geplaatst in een situatie voor een bepaalde periode in nauwe omgang met anderen met bijvoorbeeld een agressief, gewelddadig en crimineel verleden. Bedreigingen, 'getest en gepest worden', 'het gevecht om status' en het 'bepalen van de pikorde' onder de gedetineerdepopulatie kunnen angst en onrust met zich meebrengen. Het kan gaan om een voortdurend gevoel van bedreiging gepaard met incidenten die zeer onverwacht kunnen opduiken. De risico's die kleven aan het vertrouwen van medegedetineerden (of personeel) in een zoektocht naar veiligheid kan in hoge mate deprivatie en frustratie teweeg brengen.

Deprivaties kunnen een belangrijk aandeel in de omstandigheden van gedetineerden hebben. Het gevangenispersonnel wordt verondersteld directe (maar ook indirecte) invloed te hebben op de mate waarin gedetineerden de deprivaties percipiëren. De derde opgesomde deprivatie wordt niet meegenomen in de verdere analyse omdat verondersteld wordt dat personeel (PIW'ers in dit onderzoek) en een inrichtingsmanagement geen directe invloed kunnen hebben op deze deprivatie.

Zoals in de visie van het Nederlandse gevangeniswezen (DJI, 2004) is vermeld, is de opsluiting de straf. De detentieomstandigheden hebben geen punitief doel; de omstandigheden dienen juist menswaardig te zijn en bijvoorbeeld een bijdrage te leveren aan de terugkeer in de samenleving. In de internationale literatuur (met name in de victimologie) wordt daarentegen detentie in een maatschappelijke context geplaatst en wordt bijvoorbeeld het vergeldingsdoel genoemd. De

vraag is of doelen die betrekking op de maatschappelijke context adequaat gemeten kunnen worden door personeel dan wel gedetineerden te bevragen in welbevindingsenquêtes. Deze categorie doelstellingen wordt daarom in deze deelstudie buiten beschouwing gelaten.

Naast deprivaties kan er gezocht worden naar personeelsinvloeden op andere terreinen van welbevinden van gedetineerden, zoals toekomstperspectief, maatschappelijke reïntegratie en zelfbeeld. In de analyse van de literatuur en de expertinformatie worden themagewijs de veronderstelde verbanden geformuleerd. Centraal staat de invloed van kenmerken en gedragingen van personeel op de omstandigheden en gedragingen van gedetineerden. Daarbij wordt de volgende paragraafindeling aangehouden:

- de invloed van de persoonskenmerken van personeel,
- de beleving van de onderlinge omgang tussen gedetineerden en personeel,
- veiligheid, agressie en geweld,
- structuur, regels en autonomie,
- overige omstandigheden, zoals toekomstverwachting en maatschappelijke reïntegratie,
- controlevariabelen – kenmerken van gedetineerden – worden meegenomen die mogelijk een verklarende factor vormen in de analyses.

6.2.2 Kenmerken van personeel

Allereerst wordt een aantal persoonskenmerken van het personeel belicht die mogelijk van invloed zijn op de omstandigheden van gedetineerden.

Farkas (1999) heeft een studie ondernomen naar de invloed van kenmerken van personeel op de manier waarop zij gedetineerden bejegenen. Personeel in de nachtdienst en personeel dat relatief veel uren contact heeft met gedetineerden blijkt in dit onderzoek in sterkere mate een ‘punitieve oriëntatie’ (voornamelijk gericht op het handhaven van regels) er op na te houden. Ook bleek de etniciteit van personeel van invloed op de onderlinge omgang. Andere achtergrondkenmerken van personeel waren niet van invloed, zoals datum van indiensttreding en opleiding. Personeel met een hogere leeftijd had een meer sociale oriëntatie in het werken met gedetineerden (hulpvaardig). Relatief jong personeel wordt verondersteld te streng of te soepel te zijn door het missen van ervaring. Afdelingen met oudere personeelsleden zijn populairder onder gedetineerden. Op dergelijke afdelingen wordt de onderlinge omgang tussen gedetineerden en personeel hoger aangeslagen (Tubex & Janssen, 2004). De experts die in deze deelstudie zijn betrokken, gaven aan dat leeftijd van het personeel een belangrijke verklarende factor moet zijn; meer nog dan werkervaring zegt het iets over de levenservaring.

Een ander personeelskenmerk dat de omgang met gedetineerden mogelijk voorspelt is geslacht. Farkas (1999) vond met betrekking tot vrouwelijk personeel zowel een positief verband met een sociale als een punitieve oriëntatie op het werken met gedetineerden. Een verklaring hiervoor is dat vrouwelijk personeel diverse attitudes aanwenden als overlevingstactiek in overwegend mannelijke organisatie. In een andere studie wordt geconcludeerd dat het geslacht van personeel van invloed is op de orde in de inrichting. Een gemengd personeel zou een gunstige invloed hebben. Wanneer het personeel tevens niet teveel

wijzigt, kan men de gedetineerden beter leren kennen en zijn regels duidelijker voor gedetineerden (Tubex & Janssen, 2004).

De experts van deze studie verwachten dat het opleidingsniveau van invloed is op de perceptie van maatschappelijke reïntegratie en toekomstverwachting van gedetineerden. Een effect van speciaal (aanvullend) opgeleide PIW'ers zou tot uitdrukking kunnen komen in tevredenheid over deze aspecten, alsook de omgang met personeel.

Box 6 Kenmerken van personeel

- Etniciteit, wel of geen nachtdienst en het aantal contacturen met gedetineerden hangt samen met de manier waarop personeel met gedetineerden opgaat;
- Leeftijd van het personeel is van invloed op de detentieomstandigheden in het algemeen;
- Het geslacht van personeel houdt verband met de orde in de inrichting;
- Een lage doorstroom van personeel (lange tijd in de functie) gaat samen met helderheid over rechten en regels van gedetineerden;
- Opleidingsniveau personeel hangt samen met de omgang met PIW'ers, maatschappelijke reïntegratie en toekomstverwachting van gedetineerden.

6.2.3 De beleving van de omgang tussen gedetineerden en personeel

De manier waarop het personeel gedetineerden bejegt wordt veelal verondersteld als een belangrijke invloedsfactor van detentieomstandigheden.

Lambert, Hogan en Barton (2002) laten zien dat afdelingen met tevreden gevangenispersoneel betere omstandigheden voor gedetineerden kent; er is minder dreiging en er zijn minder incidenten onder gedetineerden. Hun daaruit volgende theoretische beschouwingen gaan nog een stap verder in het benoemen van invloedsverhoudingen. Een hoge mate van tevreden personeel kan leiden tot een betere relatie tussen personeel en gedetineerden, betere penitentiaire standaarden en condities en veiligere omstandigheden voor gedetineerden.

Zoals Liebling het beschrijft 'produceert' het personeel geen veiligheid, controle of beveiliging; maar zit de beïnvloeding van gedrag en spanningen in de *interactie*. De manier van omgang houdt mogelijk direct verband met de ervaren veiligheid van gedetineerden (Liebling, 2000; Peterson-Badali & Koegl, 2002; Hepburn, 1985; Wright, 1991). Dit beeld wordt bevestigd door de expertgroepen. We onderscheiden grofweg een meer sociale en hulpvaardige oriëntatie en een oriëntatie op de regels. Experts geven namelijk aan dat een socialere manier van omgang leidt tot prettiger contacten met gedetineerden, minder spanning en stress op de afdeling en minder agressie-incidenten. Dit beeld werd ook gevonden in onderzoek waarin gedetineerden minder mentale stress ervoeren wanneer het personeel hulpvaardige en ondersteunende opstelling had (Lindquist & Lindquist, 1997).

Voorts zijn er aanwijzingen in onderzoek aangetroffen dat personeel enige beslissingsbevoegdheden nodig heeft om zich hulpvaardig en ondersteunend op te stellen (Hepburn, 1985). Deze manier van bejegening bleek in een andere studie gepaard te gaan met minder gedetineerdengeweld richting personeel (Tubex & Janssen, 2004).

Personeel dat vooral streng toeziet op de regels, zou volgens de experts frustraties opwekken bij gedetineerden en de onderlinge omgang negatief beïnvloeden. Dit beeld is in onderzoek aangetroffen. Wanneer gedetineerden de indruk hebben dat personeel zich aan machtsmisbruik schuldig maakt, groeit de mate van gedetineerdengeweld. Gedetineerden lijken geweld als verzetmiddel aan te wenden als zij zich in te hoge mate ingeperkt voelen. Men vormt dan in zekere zin één partij tegen het personeel (Patrick, 1998).

Experts verwachten dat de tevredenheid van personeel over de omgang met gedetineerden samenhangt met de gedetineerdenperceptie omgang met personeel. Beide groepen zouden eenzelfde waardering voor de onderlinge omgang kunnen hebben. Tevens zou de aandacht voor verbetering, het structuur bieden aan gedetineerden en de aanwezigheid van rolconflict die factoren beïnvloeden. De experts gaan nog een stap verder: de manier van leidinggeven (een afdelingshoofd geeft leiding aan PIW'ers) zou samenhangen met het agressief gedrag van gedetineerden. Onderzoek doet ook vermoeden dat oorzaken van de wijze van onderlinge omgang en agressie en geweld liggen in de stijl van leidinggeven (Gendreau et al., 1997; Molleman, 2005; Bogaerts et al., 2008).

De enige verbanden tussen enquêtedata van zowel gedetineerden als personeel, zover bekend binnen deze zoektocht, komen voort uit een empirisch onderzoek van Nacci & Kane waarin een groot aantal interviews met gedetineerden naast de uitslagen van een personeelsenquête werden gelegd (1984). Een verrassend resultaat uit de studie is dat wanneer personeel in hogere mate werktevredenheid rapporteerden, gedetineerden minder ongewenste seksuele handelingen door andere gedetineerden ervoeren. Ongewenste seksuele handelingen bleken ook minder voor te komen wanneer het personeel een hulpvaardige en ondersteunde wijze van bejegenen heeft.

Box 7 Beleving van de omgang tussen gedetineerden en personeel

- De omgang met ingesloten en houdt verband met de veiligheid van gedetineerden;
- De oriëntatie van personeel hangt samen met de perceptie van gedetineerden in hun omgang met personeel en de ervaren agressie en geweld;
- Een hulpvaardige en ondersteunende wijze van bejegenen en de autonomie van personeel houdt verband met uitingen van stress bij gedetineerden worden gerapporteerd;
- De perceptie van gedetineerden en personeel van de onderlinge omgang, hangt samen;
- Gedetineerdengeweld hangt samen met de tevredenheid over omgang met personeel;
- De aandacht voor verbetering, het structuur bieden aan gedetineerden en de aanwezigheid van rolconflict bij personeel houdt verband met de gedetineerdenperceptie van de inrichting en de omgang met personeel;
- Leiderschap houdt verband met gedetineerdenperceptie van omgang met personeel;
- Leiderschap hangt samen met het voorkomen van gedetineerdengeweld en de onderlinge omgang tussen gedetineerden.

6.2.4 Veiligheid, agressie en geweld

Gedetineerden kunnen te maken krijgen met vormen van agressie en geweld. Intimidatie en pesterijen onder gedetineerden worden wel eens aangemerkt als endemische problemen van het gevangeniswezen (Power, Dyson & Wozniac, 1994). Hoewel in de vorige paragraaf het thema al meerdere malen aan de orde

kwam, wordt het hier apart bekeken omdat veiligheid een belangrijk thema is binnen het gevangeniswezen en het verband houdt met de veiligheidsdeprivatie.

Personeel kan invloed hebben op de mate van agressie en geweld in detentie, zo blijkt uit een aantal studies. Wanneer personeel zich uit het zicht van gedetineerden begeeft, wordt de kans op geweld tussen gedetineerden groter (Bottoms, 1999). Om dit geweld tegen te gaan en het gevoel van veiligheid onder gedetineerden te bevorderen, zou personeel veel op het vlak moeten zijn. Om de veiligheidsbeleving van gedetineerden te bevorderen lijkt een intensieve inzet van personeel niet voldoende; een ratio personeel/gedetineerden blijkt daar uit onderzoek geen bijdrage te leveren (McCorkle, Miethe & Drass, 1995). Behalve de aanwezigheid van personeel is de sociale omgang ook van belang. Een intensief contact met gedetineerden zou samengaan met minder geweldincidenten (bijvoorbeeld Fuller & Orsagh, 1977).

Experts veronderstellen dat het personeel beter in staat is bij te dragen aan de veiligheid van gedetineerden wanneer zij zichzelf ook veilig voelen. Een integere omgang en weinig onenigheid onder het personeel (geen conflicten op de afdeling) zouden met het gevoel van veiligheid samenhangen.

In Amerikaans onderzoek blijkt de etniciteit van het personeel verband te houden met het voorkomen van geweld. De samenstelling van het personeel, wat betreft culturele achtergrond, blijkt een voorspeller van geweld tussen gedetineerden en van geweld van gedetineerden naar personeel (McCorkle et al., 1995). Een adequate afspiegeling van de personeels- en gedetineerdenpopulatie qua etnische komaf zou geweldsincidenten tegengaan.

Ook kan de leiderschapstijl van het afdelingshoofd van invloed zijn. De leiderschapstijl houdt verband met agressie en geweld tussen personeel (Bogaerts et al., 2008). Experts geven aan dat de invloed van de leidinggevende verder kan reiken. Zij veronderstellen dat een sfeer van agressie onder personeel over kan slaan van personeel op gedetineerden. In onderzoek is gebleken dat gedetineerden die pestgedrag vertonen aangeven ook te worden gepest door het personeel (Power et al. 1994, p. 24). Van belang zijn mogelijk de verbanden tussen onderlinge agressie en geweld en gedetineerdengeweld, zo stellen ook de experts.

Box 8 Veiligheid, agressie en geweld

- De zichtbaarheid van het personeel op de werkvloer houdt verband met het voorkomen van geweld tussen gedetineerden;
- Een intensieve sociale omgang van personeel met gedetineerden hangt samen met het voorkomen geweldsincidenten tussen gedetineerden en naar personeel;
- Het veiligheidsgevoel van personeel houdt verband met de perceptie van veiligheid van gedetineerden;
- Integriteit van en conflicten tussen personeel hangt samen met het gevoel van veiligheid van gedetineerden;
- De afspiegeling van de personeels- en gedetineerdenpopulatie qua etnische komaf hangt samen met het voorkomen van geweld (zowel gedetineerden onderling als richting personeel);
- Leiderschapstijlen houden verband met agressie en geweld ervaren door gedetineerden;
- Agressie en geweld tussen personeel houden verband met gedetineerdengeweld;
- Agressie en geweld van personeel naar gedetineerden hangt samen met geweld tussen gedetineerden.

6.2.5 *Structuur, regels en autonomie*

Het ontberen van autonomie en de inperking van bewegingsvrijheid zijn deprivaties van detentie.

De bewegingsvrijheid wordt mede bepaald door de regels en beperkingen die gedetineerden worden opgelegd. Regels en beperkingen worden doorgaans opgelegd om de orde in de inrichting te handhaven. Hoe dit de detentieomstandigheden bepaalt, hangt voor een deel af van hoe personeel met de handhaving omgaat. Experts verwachten een verband tussen de mate waarin personeel de werkzaamheden zelf kan inrichten en de ervaren autonomie van gedetineerden. Personeel dat de eigen beslissingsruimte hoger aanslaat zou beter in staat zijn gedetineerden ruimte te geven voor passende zelfstandigheid.

Er is onderzoek verricht naar hoe de rust en orde kan worden gehandhaafd onder gedetineerden. Een belangrijke factor is daarbij de zelfbeschikking van gedetineerden en de mate waarin controle hebben op hun eigen omgeving (zie bijvoorbeeld Hepburn 1984, p. 363). Een gebrek aan autonomie van gedetineerden zou tot frustratie kunnen leiden, dat in geweld richting personeel tot uitdrukking komt.

Experts stellen dat het voor de rust en orde in de inrichting goed is niet te strak met de regels om te gaan en waar mogelijk gedetineerden beslissingsruimte in het bepalen van hun eigen omstandigheden te geven. Een sociale en hulpvaardige wijze van bejegening zou bij kunnen dragen aan de gedetineerdenperceptie van zelfbeschikking. Een strakke, op regels georiënteerde manier van omgang met gedetineerden zou dat tegenwerken.

Experts verwachten dat wanneer personeel in hogere mate structuur ervaart in hun werkzaamheden, collega's elkaar meer ondersteunen en zij ook structuur bieden aan gedetineerden, die laatste groep minder autonomie ervaart, maar meer duidelijkheid percipieert ten aanzien van de rechten en regels.

Tevens verwachten experts dat er een verband bestaat tussen de ervaren werkdruk en de tevredenheid over de handhaving van de regels. Het helder overbrengen van regels zou onder de werkdruk kunnen lijden. Het geven van informatie en openheid in communicatie worden aangemerkt als bevorderende factoren voor de tevredenheid van gedetineerden over rechten en regels.

Wanneer het personeel niet weet wat de regels zijn en daarover onderling conflict is, lijkt het moeilijker voor personeel om structuur te kunnen bieden aan gedetineerden. De helderheid over rechten en regels kan lijden onder rolconflict en rolonduidelijkheid (gepercipieerd door personeel).

Box 9 Structuur, rechten en regels

- Autonomie van gedetineerden hangt samen met autonomie van personeel;
- Personeel met een sociale manier van bejegenen en kennis van de gedetineerden hangt samen met de ervaren autonomie van gedetineerden;
- Gedetineerdengeweld jegens personeel hangt samen met de mate van autonomie van gedetineerden;
- Personeel dat in hogere mate structuur biedt en weinig rolonduidelijkheid ervaart in hun werkzaamheden, elkaar meer ondersteunt en ook meer structuur biedt aan gedetineerden, hangt samen met mindere waardering voor autonomie van ingeslotenen;
- Werkdruk, het geven van informatie en openheid in communicatie zijn factoren die van invloed zijn over de gedetineerdentevredenheid over de rechten en regels.

6.2.6 Overige omstandigheden

Er is slechts beperkt onderzoek verricht naar de invloed van gevangenispersoneel op bijvoorbeeld gedragsverandering van gedetineerden en hun beeld van de toekomst. In behandelinstellingen met specialistische gedragsinterventies is wel effectonderzoek verricht op bijvoorbeeld gedragsbeïnvloeding en reïntegratie, maar voor het reguliere gevangeniswezen geldt dat in aanzienlijk mindere mate.

In onderzoek wordt verondersteld dat de wijze van bejegenen van gevangenispersoneel verband houdt met de rehabilitatie van gedetineerden (Kjelsberg, Skogland & Rustad, 2007). Wanneer beide groepen tevreden zijn over de omgang met elkaar is er minder spanning en conflict. Respondenten in de studie (zowel gedetineerden als personeel) geven aan dat een ondersteunende en hulpvaardige bejegening bijdraagt aan verandering van gedrag en mogelijkheden voor rehabilitatie en reïntegratie. Experts verwachten dat de tevredenheid van personeel over de omgang met gedetineerden van invloed is op de gedetineerdenperceptie van maatschappelijke reïntegratie en toekomstverwachting. Ook de mate van ervaren autonomie en verantwoordelijkheid van personeel zouden hierin voorspellers kunnen zijn. Experts veronderstellen dat wanneer personeel de ruimte krijgt invulling te geven aan hun roeping of verantwoordelijkheid, zij een bijdrage kunnen leveren aan de reïntegratie van gedetineerden.

De kwantitatieve werkbelasting, ervaren zinvolheid en verantwoordelijkheid in het werk van personeel wordt door experts verondersteld samen te hangen met diverse terreinen van gedetineerdenwelbevinden, te weten: toekomstverwachting, reïntegratie, veiligheid, de omgang met personeel en de waardering voor de dagbesteding's en activiteiten op de afdeling. Ook het delen van informatie, opleidingsniveau van personeel en de omgang met ingesloten worden geduid als mogelijke voorspellende factoren. De redenering hierachter is dat in een situatie waarin personeel geen motivatie en tijd voor het werk heeft, veel aspecten van de detentieomstandigheden kunnen verslechteren.

In de literatuur wordt verondersteld dat deprivaties kunnen leiden tot geweld en ongewenst gedrag van gedetineerden jegens personeel. Paterline & Petersen vonden in hun onderzoek ook een relatie tussen geweld en toekomstverwachting (Paterline & Petersen, 1999). De richting van dit verband is onduidelijk, maar experts verwachten dat een 'sfeer' van agressie en geweld kan neerslaan op de gedetineerdenperceptie van hun toekomst en mogelijkheden tot reïntegratie.

Box 10a Overige omstandigheden: reïntegratie en toekomstverwachting

- De wijze van bejegening door gevangenispersoneel hangt samen met de reïntegratie van gedetineerden;
- De tevredenheid over omgang met ingesloten, autonomie en verantwoordelijkheid houden verband met de reïntegratie en toekomstverwachting van gedetineerden;
- De kwantitatieve werkbelasting, ervaren zinvolheid, verantwoordelijkheid in het werk, persoonlijke ontwikkeling, informatie delen en het opleidingsniveau van personeel is hangt samen met de toekomstverwachting van gedetineerden, reïntegratie, contacten met de buitenwereld, veiligheid, omgang PIW'ers en de waardering voor de dagbesteding's en andere activiteiten;
- De personeelsbeleving van agressie hangt samen met de tevredenheid over reïntegratie en toekomstverwachting van gedetineerden.

Experts verwachten tevens dat wanneer het personeel de fysieke arbeidsomstandigheden als slecht ervaart, gedetineerden niet positief zullen zijn over de hygiëne in de inrichting. Beide groepen zouden de reinheid en de staat van het gebouw op een zelfde manier aanslaan. Ook wordt er een effect van de hygiënebeleving verwacht op gedrag, te weten de omgang met ingesloten, het structuur bieden aan ingesloten. Wanneer de tevredenheid over het contact tussen beide groepen groter is, wordt namelijk een schonere werkomgeving verwacht.

Box 10b Overige omstandigheden: hygiëne

- De fysieke arbeidsomstandigheden houden verband met de gedetineerdenperceptie van hygiëne
- De omgang met en het structuur bieden aan gedetineerden houdt verband met de hygiënebeleving van gedetineerden

Er wordt door de experts verondersteld dat enkele factoren die verband houden met het algemeen oordeel van gedetineerden over de inrichting. Interessant is te weten welk aandeel personeel daarin heeft. In onderstaande box worden de elementen opgesomd.

Box 10c Overige omstandigheden: algemeen oordeel van gedetineerden over de inrichting

- Kwantitatieve werkbelasting
- Fysieke arbeidsomstandigheden
- Gedetineerdengeweld richting personeel

Tot slot geven de experts aan dat het type leiderschap van essentieel belang is op de omstandigheden van gedetineerden. Er wordt verondersteld dat leiderschap een bepalende factor is voor het detentieklimaat op een afdeling. De manier van leidinggeven zou een belangrijke doorwerking hebben op de manier waarop personeel met gedetineerden omgaat. De wijze waarop het personeel gedetineerden bejegt zou daarom samenhangen met het welbevinden van gedetineerden op de uiteenlopende thema's. Leiderschap, de omgang met ingesloten en het structuur bieden aan ingesloten zijn daarom belangrijke voorspellende variabelen in het onderzoeken van de detentieomstandigheden van gedetineerden.

6.2.7 Controlevariabelen gedetineerden

Enkele persoonskenmerken van gedetineerden worden verondersteld samen te hangen met de detentiebeleving van gedetineerden. Om niet onterecht effecten toe te schrijven aan personeelskenmerken en gedrag worden enkele kenmerken van gedetineerden meegenomen in de analyses.

De verblijfsduur in de inrichting (hoelang men tot nu toe aangesloten in detentie verblijft) wordt theoretisch verondersteld van invloed te zijn op gevoel van veiligheid, nieuwkomers zijn vaak gedesoriënteerd en angstig door de nieuwe situatie (Bottoms, 1999). Het aantal malen dat men vast heeft gezeten bleek in onderzoek verband te houden met de perceptie van onder andere agressie en geweld (Power et al., 1994). De experts bevestigen dit beeld.

In onderzoek werd geen samenhang gevonden tussen de mate van deprivatie en de lengte van de gehele opsluiting, alsook het gesepareerd zijn van eigen kinderen (Lindquist & Lindquist, 1997). De totale lengte van de opsluiting wordt door de experts wel van belang geacht op de omstandigheden van gedetineerden. Het zegt iets over hoe lang men al onder deze omstandigheden verblijft en nog verwacht te moeten verblijven. De lengte van opsluiting wordt derhalve in de analyses meegenomen. Wright bevestigde deze notie; langer gestraften zouden zich beter aan kunnen passen aan detentie (Wright, 1991).

Het geslacht van gedetineerden is mogelijk een bepalende factor in de detentieomstandigheden. De perceptie van de bejegening kan sterk verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke gedetineerden (zie ook: Lindquist & Lindquist, 1997). Experts bevestigen dit en noemen daarin ook de leeftijd van gedetineerden als verklarende factor. Jongere gedetineerden zouden door status- en machtsverschillen met medegedetineerden en personeel zich anders gedragen en geweld anders percipiëren (Peterson-Badali & Koegl, 2002). In onderzoek komt naar voren dat jongere gedetineerden de omgang met personeel negatiever beleven dan hun oudere afdelingsgenoten. Uit dezelfde studie blijkt dat de etniciteit een deel van de omgang met personeel verklaart. Er wordt geconcludeerd dat blanke gedetineerden zich eerlijker behandeld voelen (Hemmens & Marquart, 2000).

Ook volgens de experts verschillen de etnische minderheden in de gevangenis van elkaar als het gaat om detentiebeleving. Hun ervaring zegt dat groepen Marokkanen, alsook Antillianen in detentie naar elkaar toe trekken en sterk voor elkaar opkomen in vergelijking tot andere groepen. De etnische achtergrond van gedetineerden wordt verondersteld als een achtergrondvariabele van invloed.

Tot slot geven experts aan dat het delen van een cel de detentieomstandigheden heeft veranderd. Hoewel er positieve als negatieve ervaringen zijn met meerpersooncelgebruik (zie ook Moors et al., 2004), is het mogelijk wel een invloedrijke omstandigheid.

Box 11 Controlevariabelen gedetineerden

—	Totale lengte opsluiting
—	Aantal malen eerder vast gezeten
—	Geslacht
—	Leeftijd
—	Etniciteit
—	Meerpersooncelgebruik

Deze paragraaf sluit af met een overzichtstabel van alle veronderstelde verbanden.

Tabel 2 **Overzicht van veronderstelde verbanden tussen kenmerken en gedrag van personeel en het welbevinden van gedetineerden**

Gedrag en kenmerken van personeel	Omgang met personeel	Algemene detentieomstandigheden / oordeel over inrichting	Gedetineerdengeweld onderling	Rechten & regels	Maatschappelijke reïntegratie	Toekomstverwachting	Veiligheid	Uitingen van stress	Omgang met mede-gedetineerden	Autonomie	Dagbesteding	Activiteiten	Contact met buitenwereld	Hygiëne
Etniciteit personeel	X		X						X					
Nachtdienst	X													
Aantal contacturen	X													
Leeftijd		X												
Functietijd				X										
Opleidingsniveau	X				X	X	X				X	X	X	
Omgang met gedetineerden	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Autonomie					X	X		X		X				
Gedetineerdengeweld	X	X			X				X	X				
Aandacht voor verbetering	X	X			X				X	X				
Structuur bieden aan gedetineerden	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Rolconflict	X	X		X										
Leiderschap	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X
Zichtbaarheid			X											
Kennis van gedetineerden										X				
Rolonduidelijkheid				X						X				
Structurering										X				
Ondersteuning collega's										X				
Werkdruk	X	X		X	X	X	X				X	X	X	
Geven van informatie				X										
Openheid in communicatie				X										
Ervaren verantwoordelijkheid					X	X								
Ervaren zinvolheid	X				X	X	X				X	X		
Informatie geven	X				X	X	X				X	X		
Agressie					X	X	X							
Fysieke arbeidsomstandigheden		X												X
Conflict op de afdeling								X						
Veiligheid								X						
Integriteit								X						
OAG			X		X	X								

X = verondersteld verband

6.2.3 Meetproblemen

Deze bijlage wordt afgesloten met een verantwoording van hoe de stap is gemaakt van veronderstelde verbanden naar de selectie van afhankelijke en

onafhankelijke variabelen, beschikbaar in de data, ten behoeve van de analyse-schema's. Eerst wordt opgesomd welke elementen zijn geherdefinieerd en welke niet konden worden meegenomen. Op navolgende pagina's worden de overzichten gegeven van de uiteindelijke analyseschema's. De variabelen die niet konden worden meegenomen zijn achterwege gelaten. Wanneer er een kruisje staat vermeld is de variabele meegenomen in het model, staat er een vinkje, dan is de variabele in dat model ook significant.

In de BASAM-DJI is niet exact aangetroffen:

- *Werkdruk* en *stress*; alleen in de zin van kwantitatieve werkbelasting, uitingen van spanning door agressie en geweld is dit beschikbaar binnen het huidige welbevindingsinstrument. Daarom zijn de onafhankelijk voorspelers van deze fenomenen samengenomen voor de analyseschema's
- *Oriëntatie in de omgang met gedetineerden* en *efficiëntie* wordt niet expliciet gemeten in de BASAM-DJI. Daarom is de schaal *omgang met ingeslotenen* aangewend en geanalyseerd op de veronderstelde voorspellende variabelen.
- In plaats van *commitment aan de organisatie*, is de schaal *ervaren verantwoordelijkheid* meegenomen in de analyses

Niet beschikbaar in de data van de BASAM-DJI:

- Etniciteit, etnische afspiegeling personeel / gedetineerdenpopulatie
- Al dan niet werken in nachtdiensten
- Aantal contacturen / intensiteit contact
- Agressie en geweld van personeel richting gedetineerden
- Zichtbaarheid personeel voor gedetineerden
- Kennis van datgene dat onder gedetineerden leeft
- Algemene arbeidssatisfactie
- Algemene stress schaal
- Stress oorzaken in brede zin
- Gevolgen van stress en burn-out los van agressie en geweld als oorzaak (verloop/vervreemdingpsychologische afstand nemen van de werkzaamheden)
- Fysiologische uitingen van spanning
- Agressie van personeel richting gedetineerden
- Intensiteit van het contact met gedetineerden
- Overvraging door gedetineerden
- Toekomstverwachting gedetineerden volgens het personeel

In de gedetineerden is niet exact aangetroffen:

- Crimineel verleden is geoperationaliseerd met de indicator die aangeeft of de gedetineerde al eens eerder in detentie verbleef.
- Etniciteit was een problematische component. De meest betrouwbare optie is culturele achtergrond mee te nemen in de analyses
- Agressie en geweld ervaren door gedetineerden kon maar beperkt worden meegenomen. In de beschikbare data is alleen *de ervaren bedreiging* voorhanden

Niet beschikbaar in de data van de gedetineerdersurvey:

- Uitingen van stress (bv. automutilatie / suïcide / frustratie)
- Ervaren mate van deprivatie + gevolgen
- Ervaren orde en rust

- Ervaren machtsmisbruik door personeel
- Agressie en geweld richting personeel
- Ervaren rehabilitatie
- Zichtbaarheid personeel
- Psychiatrische problemen
- Prevalentie van ziekten
- Overvraging van personeel (zeuren)
- Steunen van personeel (sociale steun)

Tabel 3 Overzicht van significante verbanden tussen kenmerken en gedrag van gedetineerden en het welbevinden van personeel

Kenmerk of gedrag van gedetineerden	Ervaren verantwoordelijkheid	Omgang met gedetineerden	Stress: kwantitatieve werkbelasting	Stress: Psychologische uitingen	Stress: Gedragmatige uitingen	Veiligheid	Gedetineerdengeweld: ongewenste seksuele aandacht	Gedetineerdengeweld: Intimidatie	Gedetineerdengeweld: Lichamelijk geweld	Agressie	Structuur bieden aan gedetineerden	Autonomie personeel	OAG: ongewenste seksuele aandacht	OAG: Intimidatie	OAG: Lichamelijk geweld	Conflicten op de afdeling	Fysieke arbeidsomstandigheden	Ervaren zinvolheid
Etniciteit	X	X	X	X	X	✓												
Lengte van de straf	X	✓	✓	X	X													
Straf totaal			X	X	X		X	X	X	X								
Eerder vast	X	X	X	X	X													
Geslacht		X				X	X	X	✓									
MPC						X	X	✓	X									
Omgang met personeel		✓	✓	✓	X	✓	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X
Omgang met mede-gedetineerden						X				✓						X		
Bedreiging tussen gedetineerden			X	X	X								X	X	X			
Bedreiging door personeel							X	X	X							X		
Toekomstverwachting										X								X
Maatschappelijke reïntegratie																		X
Rechten & regels	X																	
Autonomie	X					X					✓	X						
Contact met de buitenwereld							X	X	X									
Veiligheid	X					X				✓						X		
Verslavingsproblemen			✓	X	✓													
Hygiëne							X	X	X									✓
Activiteiten						X												
Dagbesteding																		

X = verondersteld verband

✓ = significant verband

Tabel 4 **Overzicht van significante verbanden tussen kenmerken en gedrag van personeel en het welbevinden van gedetineerden**

Kenmerken of gedrag personeel	Veiligheid	Rechten & regels	Maatschappelijke reïntegratie	Toekomstverwachting	Omgang met personeel	Omgang met mede-gedetineerden	Autonomie	Hygiëne	Gedetineerdengeweld onderling	Dagbesteding	Activiteiten van het dagprogramma	Contact met buitenwereld	Algemene detentieomstandigheden / oordeel over inrichting
Leeftijd													X
Functietijd		✓											
Opleidingsniveau	X		X	X	X					X	X		
Geslacht						X		X					
Omgang met gedetineerden	X		✓	✓	X	X	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓
Autonomie			X	X			X						
Gedetineerdengeweld			X	X	X	X	✓						X
Aandacht voor verbetering					X	X							X
Structuur bieden aan gedetineerden	X	✓	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Rolconflict		X			X								X
Leiderschap	X	X	✓	✓	X	X	X	X	X			X	X
Rolonduidelijkheid		✓					X						
Structurering							X						
Ondersteuning collega's							X						
Werkbelasting	X	X	X	X	X					✓	✓	✓	X
Geven van informatie		X											
Openheid in communicatie		X											
Ervaren verantwoordelijkheid			X	X									
Ervaren zinvolheid	X		X	X	X					X	X		
Informatie geven	X		X	X	X					X	X		
Agressie	✓		X	X									
Fysieke arbeidsomstandigheden								X					X
Conflict op de afdeling	X												
Veiligheid	X												
Integriteit	X												
OAG			X	X					X				

X = verondersteld verband

✓ = significant verband

Bijlage 7

Lijst van afkortingen

BASAM-DJI	Basisvragenlijst Amsterdam (UvA) aangevuld met DJI-specifieke vragen
BEWA	Bewaarder / complexbeveiliger
BPSAG	Bond van Personeel voor de Straf en Aanverwante Gestichten
DGPJS	Directoraat Generaal Preventie, Jeugd en Sancties
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
DJJ	Directie Justitieel Jeugbeleid (dgPJS)
DSP	Directie Sancties en Preventie (dgPJS)
GW	Gevangeniswezen
HvB	Huis van Bewaring
INK	Instituut Nederlandse Kwaliteit
MPC	Meer personeel (gebruik)
PI	Penitentiaire Inrichting
PIW'er	Penitentiair Inrichtingswerker
PerCC	Personeelsadministratiesysteem Rijks Computer Centrum
TBS	Ter Beschikkingstelling
Tulp	Ten Uitvoerlegging Penitentiaire Beschikkingen

Bijlage 8

Dankwoord

Ten eerste gaat dank uit naar de medewerkers en gedetineerden van HvB-Afdeling D1 van De Schie in Rotterdam, en in het speciaal afdelingshoofd dhr. F. Soeltaansingh. Voorts is veel dank verschuldigd aan Mark van Sandijk, die in zijn stageperiode een waardevolle bijdrage leverde aan databewerking. Ook gaat dank uit naar S. Bogaerts, N. Tollenaar, G. Weijters en L. van der Knaap (allen WODC) voor het meelesen met deze voorstudie. Tot slot is veel dank verschuldigd aan H. Bongers en G. Mol die zich hebben ingezet om de omvangrijke hoeveelheid afdelingscodes van de BASAM-DJI en de gedetineerdensurvey op elkaar af te stemmen.