

**Resultaten Monitor agressie en geweld
2007 versus 2004
DJI**

Werkdocument BBC DJI

Orbis BV

Bussum, 15 juni 2007

dr. Natacha Borgers
mr. drs. Hanneke van Lindert
dr. Ivo Kuijpers

Bronvermelding verplicht

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding.....	4
2. Methode.....	6
3. Agressie en geweld binnen het gevangeniswezen in 2007 versus 2004.....	7
3.1. Overzicht achtergrondkenmerken.....	7
3.2. Overzicht van agressie en geweld.....	8
3.3. Veiligheid.....	14
3.4. Gevolgen van agressie en geweld.....	15
3.5. Functioneren en verzuim.....	20
3.6. Verbanden en verklaringen.....	24
4. Agressie en geweld andere sectoren binnen DJI 2007.....	29
4.1 Overzicht van agressie en geweld.....	29
5. Agressie en geweld naar locatie.....	35
6. Samenvatting.....	36

Woord vooraf

In dit rapport worden de resultaten van de Monitor Agressie en Geweld 2007 onderzocht. Het onderzoek is uitgevoerd in april 2007 onder alle medewerkers van de Dienst Justitiële Inrichtingen, exclusief TBS. Ruim 10000 respondenten hebben aan het onderzoek deelgenomen waarvan ruim 7000 medewerkers uit het gevangeniswezen. Het gaat in dit onderzoek om vragen naar agressie en geweld door gedetineerden maar ook om onderlinge agressie en geweld tussen collega's. In relatief korte tijd zijn de gegevens bewerkt en op 30 mei 2007 besproken door de Branche Begeleidingscommissie van het Arboplusconvenant Dienst Justitiële Inrichtingen. Zonder de inzet van de medewerkers van het hoofdkantoor van de Dienst Justitiële Inrichtingen was de verwerking op deze korte termijn niet goed mogelijk. Wij willen Toon Molleman en Ron Scherf danken voor hun inzet bij de totstandkoming en de uitvoering van dit onderzoek.

1. INLEIDING

In 2004 hebben ruim 5500 medewerkers van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) meegedaan aan een onderzoek naar het voorkomen van agressie en geweld in Nederlandse gevangenissen. In het bijzonder is onderlinge agressie en geweld (OAG) onderzocht. De resultaten bevestigden een eerder onderzoek uit 2001 waaruit bleek dat medewerkers van DJI meer dan andere beroepsgroepen in Nederland geconfronteerd werden met OAG. Door sociale partners (vakcentrales, SZW en DJI) zijn de resultaten van dit onderzoek in 2005 gebruikt om nadere afspraken te maken om OAG aan te pakken. Afsproken is om na twee jaar de monitor agressie en geweld opnieuw af te nemen. Onderstaande rapportage geeft een overzicht van de uitkomsten op de monitor agressie en geweld anno 2007.

Het onderzoek is uitgevoerd in april 2007 onder alle medewerkers van DJI, exclusief TBS. Ruim 10000 respondenten hebben aan het onderzoek deelgenomen waarvan ruim 7000 medewerkers uit het gevangeniswezen.

Het onderzoek vond plaats middels een schriftelijke vragenlijst. Deze lijst bestaat enerzijds uit de BASAM-lijst (Basisvragenlijst Amsterdam), waarmee de waardering van het personeel gemeten wordt over diverse aspecten van het personeelsbeleid, anderzijds bevat de vragenlijst een aantal vragen over de ervaring van het personeel met agressie en geweld (monitor agressie en geweld). Dit laatste aspect staat in dit verslag centraal. Vragen die hierover gesteld zijn, zijn gericht op drie vormen van agressie, namelijk ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld. Hierbij wordt telkens gevraagd of men hiermee de afgelopen 12 maanden te maken heeft gehad. Er wordt een onderscheid gemaakt of de plegers van dit geweld justitiabelen, één collega, meerdere collega's of leidinggevende(n) zijn.

Aangezien het voorkomen van agressie en geweld kan verschillen al naar gelang de functie die men heeft (wel of niet werken met justitiabelen), worden de medewerkers opgesplitst in twee hoofdgroepen: executieve en niet-executieve

medewerkers. De groep executieve medewerkers wordt verder onderverdeeld in PIW'ers en overig executief personeel.

Een notie vooraf is het feit dat de respons per organisatieonderdeel van DJI nogal verschilt. Dit betekent dat wel een indicatie gegeven kan worden van het voorkomen van geweld per inrichting of landelijke dienst, maar dat voor organisaties met een lage respons geen 'harde' conclusies kunnen worden getrokken.

Leeswijzer

Allereerst wordt in hoofdstuk 2 kort ingegaan op de gebruikte methode. Om de resultaten van 2007 goed te kunnen vergelijken met de resultaten van 2004 worden in hoofdstuk 3 alleen de resultaten van het gevangeniswezen gepresenteerd (2004 was er alleen GW-brede afname). Om te onderzoeken in hoeverre doelstellingen zoals die in het Arboplusconvenant DJI voor onderlinge agressie en geweld geformuleerd zijn gehaald worden in hoofdstuk 4 de resultaten van DJI als geheel vergeleken met deze doelstellingen.

In hoofdstuk 5 geeft een geaggregeerd overzicht van de verschillen op locatieniveau.

2. Methode

In vrijwel alle tabellen zijn alleen twee kenmerken met elkaar in verband gebracht (soort medewerker en agressie).¹ Wanneer in de tekst aangegeven wordt dat er sprake is van verschillen tussen groepen betekent dit dat er sprake is van statistisch significante verschillen, dus de verschillen zijn getoetst. Een bekend probleem bij kwantitatieve analyses is dat verbanden die tussen twee kenmerken worden gelegd bij nadere analyse niet blijken te bestaan. Ook het omgekeerde doet zich voor: waar geen samenhang wordt vastgesteld blijkt er eigenlijk wel een samenhang, maar de samenhang wordt 'afgedekt' door een invloed van een ander kenmerk. Vanwege dit probleem hebben we regressieanalyses uitgevoerd. Met een regressieanalyse wordt gecorrigeerd voor de invloed van andere achtergrondkenmerken om daarmee de onafhankelijke verbanden nader te kunnen bepalen. In deze rapportage wordt onderzocht welke achtergrondkenmerken een onafhankelijk verband hebben met agressie en geweld.

¹ Verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen de leeftijdsgroepen worden niet in tabelvorm weergegeven, maar vanwege de leesbaarheid is ervoor gekozen deze alleen in de tekst te noemen.

3. Agressie en geweld binnen het Gevangeniswezen in 2007

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de beleving van de agressie en geweld in 2007 onder medewerkers van penitentiaire instellingen. Een nadere beschrijving van de achtergrondkenmerken behelst die van de drie verschillende personeelsgroepen als wel de achtergrondkenmerken van vrouwen en mannen (paragraaf 1). In paragraaf 2 staan de diverse vormen van agressie en geweld centraal, uitgesplitst naar plegers. De derde paragraaf gaat in op veiligheid. In paragraaf 3.4 staan de gevolgen van agressie en geweld centraal, paragraaf 3.5 rapporteert over de gevolgen van agressie en geweld in de vorm van verminderend functioneren en verzuim. Tenslotte wordt in paragraaf 3.6 ingegaan op mogelijke verklaringen voor agressie en geweld. Er worden verbanden tussen agressie en geweld en andere kenmerken gelegd. Allereerst wordt gekeken naar de relatie met relevante schalen uit de BASAM-vragenlijst (stijl van leidinggeven, autonomie en ondersteuning collega's). Vervolgens wordt gekeken naar onafhankelijke verbanden met agressie en geweld.

3.1. Overzicht achtergrond kenmerken

Om een beeld te krijgen van de verschillende personeelsgroepen is in tabel 3.1 weergegeven welke achtergrondkenmerken karakteristiek zijn voor de verschillende groepen.

Tabel 3.1 Kenmerken verschillende personeelsgroepen binnen het gevangeniswezen

PIW	Overig-executief	Niet-executief
Mannen	Mannen	Mannen en vrouwen
Gem. leeftijd: 42.8 jaar	Gem. leeftijd: 39.2 jaar	Gem. leeftijd: 42.8 jaar
Gem. aantal dienstjaren: 14.3 jaar	Gem. aantal dienstjaren: 10.8 jaar	Gem. aantal dienstjaren: 12.4 jaar
Gem. aantal jaren in functie: 11.3 jaar	Gem. aantal jaren in functie: 7.8 jaar	Gem. aantal jaren in functie: 7 jaar
Fulltime (88%)	Fulltime (87%)	Fulltime (70%)
Niet-leidinggevende (98%)	Niet-leidinggevende (87%)	Niet-leidinggevende (79%)
MBO	MBO	MBO maar ook hbo

Tabel 3.2 Achtergrond kenmerken voor mannen en vrouwen binnen het gevangeniswezen

Mannen	Vrouwen
Met name executief personeel (70 %):	Gelijke verdeling executief en niet-executief personeel
30% PIW	20% PIW
40% overig executief	30% overig executief
Gem. leeftijd: 42.5 jaar	Gem. leeftijd: 39.4 jaar
Gem. aantal dienstjaren: 13.6 jaar	Gem. aantal dienstjaren: 9.4 jaar
Gem. aantal jaren in functie: 9.3 jaar	Gem. aantal jaren in functie: 7.6 jaar
90% fulltime	50% fulltime
MBO, 16% hbo/wo	MBO, 25% hbo/wo

3.2. Overzicht van agressie en geweld

Deze paragraaf geeft een overzicht van het voorkomen van agressie en geweld binnen het Gevangeniswezen. Aan medewerkers binnen het gevangeniswezen is gevraagd of zij de 12 maanden voorafgaand aan de enquête agressie en geweld te hebben ervaren. Hierbij is telkens een onderscheid gemaakt naar drie vormen: ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld. Verder is gevraagd naar de plegers van dit geweld, justitiabelen, collega's of leidinggevenden.

3.2.1 Agressie en geweld door justitiabelen

Tabel 3.1 geeft de resultaten weer ten aanzien van agressie en geweld door justitiabelen binnen het Gevangeniswezen. De meest voorkomende vorm van geweld door justitiabelen betreft intimidatie. In 2007 geeft bijna 44% van de onderzochte medewerkers aan hiermee te maken te hebben gehad in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek, 16% zegt te maken te hebben gehad met ongewenste seksuele aandacht en 22% met lichamelijk geweld door justitiabelen.

Tabel 3.3 Agressie en geweld door justitiabelen in %

	2004 (n=5575-5584)				2007 (n =6920-6940)			
	Executief		Niet-executief	Totaal	Executief		Niet-executief	Totaal
	PIW	overig			PIW	overig		
seksuele aandacht	18.1	15.3	15.4	16.2	16.2	17.0	15.8	16.4
intimidatie	61.6	47.7	39.9	48.4	56.0	44.4	32.6	43.5
lichamelijk geweld	39.0	25.2	12.0	23.4	36.6	23.2	8.0	21.7

Vergeleken met 2004 geven minder medewerkers aan dat zij te maken hadden met intimidatie door justitiabelen, ook lichamelijk geweld door justitiabelen is vergeleken met 2004 ligt gedaald. Ongewenste seksuele aandacht door justitiabelen bleef nagenoeg gelijk.

Ongewenste seksuele aandacht door justitiabelen komt onder de volgende groepen meer voor:

- Vrouwen (35.5% versus 7.2% mannen)
- Jongeren werknemers (<35 jaar: 24.6%)
- deeltijd werkers (27.4% versus 13.7 fulltime werkers)
- Niet-leidinggevenden (17.5% versus 8.6% leidinggevenden)
- Werknemers uit de laagste inkomensgroepen (25.7% versus 20% hogere inkomensgroepen)

Intimidatie door justitiabelen komt onder de volgende groepen meer voor:

- PIW'ers (56% versus 44.4% overig executief en 32.6% niet-executief)
- Mannen (45.2% versus 39.6 vrouwen)
- Fulltimers (27.2% versus 9.2% parttimers)
- Niet-leidinggevenden (45% versus 34.9% leidinggevenden)

Lichamelijk geweld door justitiabelen komt onder de volgende groepen meer voor:

- PIW'ers (36.6% versus 23.2% overig executief en 8% niet-executief)
- Mannen (22.2% versus 9.2% vrouwen)
- Fulltimers(24.1% versus 11.2% parttimers)
- Niet-leidinggevenden (22.2% versus 15.7% leidinggevenden)

3.2.2 Agressie en geweld door één collega

Tabel 3.2 rapporteert de resultaten van agressie en geweld door één collega. Een op de vijf onderzochte medewerkers (19%) in 2007 geeft aan te maken te hebben gehad met intimidatie door één collega, 9% met ongewenste seksuele aandacht en 3% met lichamelijk geweld.

Tabel 3.4 Agressie en geweld door één collega in %

	2004 (n=5585-5593)				2007 (n=6937-6947)			
	Executief		Niet-executief	Totaal	Executief		Niet-executief	Totaal
	PIW	overig			PIW	overig		
seksuele aandacht	9.3	9.7	8.5	9.0	9.2	10.7	8.2	9.4
Intimidatie	19.2	19.8	15.0	17.4	21.7	20.5	15.9	19.2
lichamelijk geweld	3.9	4.2	2.1	3.1	3.2	3.2	1.4	2.6

- Vergelijken met 2004 is lichamelijk geweld door één collega gedaald. Wel geven meer medewerkers aan dat zij te maken hadden met intimidatie door één collega. Ook ongewenste seksuele aandacht is licht gestegen.

Ongewenste seksuele aandacht door één collega komt onder de volgende groepen meer voor:

- Executieve medewerkers (9.2% PIW, en 10.7% overig executief versus 8.2% niet-executief)
- Vrouwen (17.5% versus 5.4% mannen)
- Jongeren werknemers (<35 jaar: 13.1% versus 9.3 en lager voor oudere werknemers)
- Deeltijdwerkers (12% versus 8.7% fulltimers)
- Niet-leidinggevenden (10% versus 5.3% leidinggevenden)
- Werknemers uit de laagste inkomensgroepen (<1500 euro: 11.6% en 12% versus 9.3% en lager voor de hogere inkomensgroepen)

Intimidatie door één collega komt onder de volgende groepen meer voor:

- Executieve medewerkers (21.7% PIW, en 20.5% overig executief versus 15.9% niet-executief)
- Fulltimers (19.7% versus 16.8% deeltijdwerkers)

Lichamelijk geweld door één collega komt onder de volgende groepen meer voor:

- Executieve medewerkers (3.2% PIW, en 3.2% overig executief versus 1.4% niet-executief)

- Mannen (3% versus 1.5% vrouwen)
- Niet-leidinggevenden (2.7% versus 0.9% leidinggevenden)

3.2.3 Agressie en geweld door meerdere collega's

Tabel 3.3 presenteert de resultaten van agressie en geweld door meerdere collega's. Een op de tien onderzochte medewerkers (11%) in 2007 geeft aan te maken te hebben gehad met intimidatie door meerdere collega's, 5% met ongewenste seksuele aandacht en 2% met lichamelijk geweld.

Tabel 3.5 Agressie en geweld door meerdere collega's in %

	2004 (n=5587-5596)				2007 (n=6937-6951)			
	Executief		Niet-executief	Totaal	Executief		Niet-executief	Totaal
	PIW	overig			PIW	overig		
seksuele aandacht	5.5	6.6	4.1	5.2	4.9	6.2	4.2	5.2
Intimidatie	10.4	11.2	7.6	9.3	11.6	12.6	7.7	10.6
lichamelijk geweld	2.6	2.8	1.2	2.0	2.0	1.8	0.8	1.5

- Vergeleken met 2004 is lichamelijk geweld door meerdere collega's gedaald. Wel geven meer medewerkers aan dat zij te maken hadden met intimidatie door meerdere collega's. Ongewenste seksuele aandacht door meerdere collega's is gelijk gebleven.

Ongewenste seksuele aandacht door meerdere collega's komt onder de volgende groepen meer voor:

- Overig-executieve medewerkers (6.2% versus 4.9% PIW en 4.2% niet-executief)
- Vrouwen (9% versus 3.4% mannen)
- Jongeren werknemers (<35 jaar: 7.3% versus 4.7 en lager voor oudere werknemers)
- Niet-leidinggevenden (5.6% versus 3.4% leidinggevenden)

Intimidatie door meerdere collega's komt onder de volgende groepen meer voor:

- Executieve medewerkers (11.6 PIW, en 12.6% overig executief versus 7.7% niet-executief)
- Mannen (11% versus 8.8% vrouwen)
- Fulltimers (11.2% versus 7.8% deeltijdwerkers)

Lichamelijk geweld door meerdere collega's komt onder de volgende groepen meer voor:

- Executieve medewerkers (2% PIW, en 1.8% overig executief versus 0.8% niet-executief)
- Mannen (1.8% versus 0.8% vrouwen)
- Fulltimers (1.6% versus 0.9% deeltijdwerkers)
- Werknemers met een mavo/mulo/ulo-opleiding (2.7 versus 1.5 en lager voor de overige opleidingsniveaus)
- Niet-leidinggevenden (1.5% versus 0.5% leidinggevenden)

3.2.4 Agressie en geweld door leidinggevenden

Tabel 3.4 presenteert de resultaten van agressie en geweld door leidinggevenden. Een op de vijf onderzochte medewerkers (19%) in 2007 geeft aan te maken te hebben gehad met intimidatie door leidinggevenden, 3% met ongewenste seksuele aandacht en 2% met lichamelijk geweld.

Tabel 3.6 Agressie en geweld door leidinggevende(n) in %

	2004 (n=5568-5581)				2007 (n=6928-6942)			
	Executief		Niet-executief	Totaal	Executief		Niet executief	Totaal
	PIW	overig			PIW	overig		
seksuele aandacht	3.3	4.5	2.4	3.2	3.0	3.6	2.4	3.0
Intimidatie	17.3	18.5	11.1	14.8	22.8	21.6	14.0	19.3
lichamelijk geweld	2.7	3.0	1.6	2.3	2.1	2.3	1.4	1.9

- Vergeleken met 2004 is ongewenste seksuele aandacht en lichamelijk geweld door leidinggevenden gedaald. Wel geven meer medewerkers aan dat zij te maken hadden met intimidatie door leidinggevenden.

Ongewenste seksuele aandacht door leidinggevenden komt onder de volgende groepen meer voor:

- Overig-executieve medewerkers (3.6% versus 3% PIW en 2.4% niet-executief)
- Vrouwen (3.9% versus 2.5% mannen)
- Jongeren werknemers (<35 jaar: 3.9% versus 3% en lager voor oudere werknemers)
- Niet-leidinggevenden (3.2% versus 1.8% leidinggevenden)

Intimidatie door leidinggevenden komt onder de volgende groepen meer voor:

- Executieve medewerkers (22.8% PIW, en 21.6% overig executief versus 14% niet-executief)

- Mannen (21.1% versus 14.7% vrouwen)
 - Fulltimers (20.1% versus 15.1% deeltijdwerkers)
- Lichamelijk geweld door leidinggevenden komt onder de volgende groepen meer voor:
- Executieve medewerkers (2.1% PIW, en 2.3% overig executief versus 1.4% niet-executief)
 - Mannen (2.2% versus 1.3% vrouwen)
 - Fulltimers (2.0 versus 1.1% deeltijdwerkers)

3.2.5 Onderlinge agressie en geweld

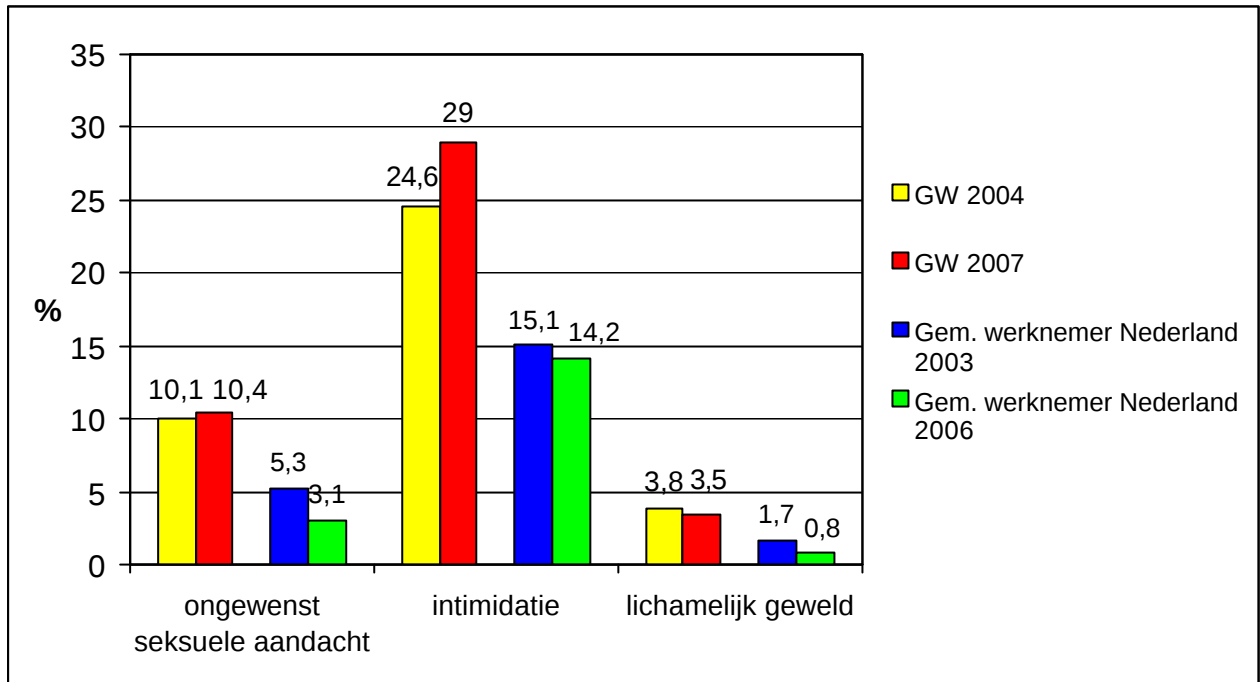
In deze paragraaf wordt de groep medewerkers die aangaf met onderlinge geweld en geweld te maken heeft gehad in 2007 vergeleken met die van 2004. Dus het betreft medewerkers die te maken hebben met agressie en geweld door collega's en/of leidinggevenden. Daarnaast worden de landelijke cijfers ("de gemiddelde werknemers in Nederland") van 2003 en van 2006 vergeleken met de cijfers van het gevangeniswezen.

In 2004 had 30% van de onderzochte medewerkers te maken met minstens één vorm van agressie en geweld door collega's en/of leidinggevenden, in 2007 betreft dit 34%.

Figuur 3.1 onderscheidt de drie vormen van onderling geweld, te weten ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld. Alleen lichamelijk geweld is vergeleken met 2004 gedaan. Ongewenste seksuele aandacht is licht gestegen tussen 2004 en 2007. Intimidatie is gestegen van 24.6% naar 29%.

Vergeleken met de landelijke cijfers (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden uitgevoerd door TNO) geldt dat er een lichte daling heeft plaats gevonden tussen 2003 en 2006.

Figuur 3.1 Onderling geweld 2004 versus 2007 voor het gevangeniswezen versus landelijke cijfers (TNO)



3.3. Veiligheid

Tabel 3.5 beschrijft in hoeverre medewerkers alleen zijn op de werkplek. Van de onderzochte medewerkers in 2007 geeft 42% aan (zeer) vaak alleen op de werkplek te zijn.

Tabel 3.7 Komt het voor dat men alleen op werkplek is?

	2004 (n=5581)				2007 (n=6926)			
	Executief		Niet-executief	Totaal	Executief		Niet executief	Totaal
	PIW	overig			PIW	overig		
nee nooit	7.8	7.8	5.5	6.8	10.3	11.9	6.9	9.7
ja zelden	15.8	12.1	10.3	12.5	19.7	14.7	12.5	15.3
ja af en toe	34.4	35.0	32.8	33.8	34.3	32.1	32.1	32.7
ja vaak	23.3	24.5	26.8	25.2	19.5	22.1	25.5	22.6
ja zeer vaak	18.7	20.5	24.5	21.8	16.2	19.2	23.0	19.7

- Vergelijken met 2004 zijn medewerkers minder vaak alleen op de werkplek.

Bepaalde groepen geven vaker aan (zeer) vaak alleen op de werkplek:

- Niet-executieve medewerkers (48.5% versus 35.7% PIW en 41.3 overig-executief)
- Leidinggevenden (58.8% versus 40.3% niet-leidinggevenden)
- Hoog opgeleiden (hbo/wo: 49.4% versus 41.6% en lager voor de lager opgeleiden)

Een op de twaalf medewerkers voelt zich (zeer) vaak onveilig als zij alleen op de werkplek zijn.

Tabel 3.8 Zo ja, voelt men zich hierbij onveilig

	2004 (n=5531)				2007 (n=6835)			
	Executief		Niet-executief	Totaal	Executief		Niet executief	Totaal
	PIW	overig			PIW	overig		
nee nooit	42.3	57.3	73.4	60.0	46.6	64.5	75.5	63.4
ja zelden	20.6	17.6	12.2	16.1	21.4	15.4	12.2	15.9
ja af en toe	23.4	17.5	8.5	15.2	19.4	12.2	6.1	12.1
ja vaak	8.2	4.7	3.5	5.2	8.0	4.9	3.2	5.2
ja zeer vaak	5.5	2.9	2.3	3.4	4.5	3.0	3.0	3.4

- Vergelijken met 2004 voelen zich vergelijkbaar veel medewerkers (zeer) vaak onveilig op de werkplek als zij alleen zijn. De groep die zegt zich nooit onveilig te voelen is echter ligt gestegen.

Bepaalde groepen geven in 2007, ten opzichte van andere groepen, vaker aan zich (zeer) vaak onveilig als zij alleen zijn op de werkplek:

- PIW'ers (12.5% versus 7.9% overig-executief en 8.6% niet-executief)
- Mannen (9% versus 6.8% vrouwen)
- Niet-leidinggevenden (30.5% versus 11.1 leidinggevenden)
- Werknemers uit de laagste inkomensgroep (<1250 euro: 6.4% versus 7.1% en lager uit de overige inkomensgroepen)

3.4. Gevolgen van agressie en geweld

Van de onderzochte medewerkers in 2007 geeft een op de vijf aan licht letsel opgelopen te hebben als gevolg van agressie en

geweld, 3% zegt te maken te hebben gehad met ernstig letsel. Dit letsel kan zijn opgelopen door toedoen van alle onderscheiden plegers.

Tabel 3.9 Gevolgen van lichamelijk geweld (ongeacht pleger) in %

	2004 (n=5584-5587)				2007 (n=6941-6942)			
	Executief		Niet-executief	Totaal	Executief		Niet-executief	Totaal
	PIW	overig			PIW	overig		
licht letsel	31.4	21.2	10,9	19,7	29,3	23,1	8,9	19,9
ernstig letsel	4.1	3.1	1,6	2,7	4,9	3,4	1,7	3,2

- Vergeleken met 2004 hebben meer medewerkers ernstig letsel ervaren als gevolg van agressie en geweld. Licht letsel is om en nabij gelijk gebleven.

Bepaalde groepen zeggen vaker licht letsel gehad te hebben als gevolg van agressie en geweld.

- Executieve medewerkers (29.3% PIW en 23.1% overig-executief versus 8.9% niet-executief)
- Mannen (24.1% versus 10.1% vrouwen)
- Fulltimers (22% versus 10.5% deeltijdwerkers)
- Niet-leidinggevenden (20.8% versus 9.4% leidinggevenden)

Bepaalde groepen zeggen vaker ernstig letsel gehad te hebben als gevolg van agressie en geweld:

- Executieve medewerkers (4.9% PIW en 3.4% overig-executief versus 1.79% niet-executief)
- mannen (3.9% versus 1.6% vrouwen)
- Fulltimers (3.6% versus 1.2% deeltijdwerkers)
- Niet-leidinggevenden (3.4% versus 1.4% leidinggevenden)

Een niet onaanzienlijk deel van de medewerkers heeft klachten als gevolg van agressie en geweld. Dit geldt vooral voor PIW'ers en in iets mindere mate voor de overige executieve medewerkers (Tabel 3.8). Op basis van de vraagstelling is het niet mogelijk een splitsing naar plegers te maken. In de monitor agressie en geweld wordt gevraagd naar of men verzuimd heeft als gevolg van agressie en geweld en niet naar een specifieke dader. Wat met logistische regressieanalyse wel onderzocht kan worden of er sprake is van significante verbanden tussen gevolgen en plegers/type van agressie en geweld. Wat blijkt is dat bij licht lichamelijk letsel het sterkste significante verband is met intimidatie en lichamelijk geweld door meerdere collega's

en bij ernstig lichamelijk letsel het sterkste significante verbanden is met intimidatie en lichamelijk geweld door een leidinggevende.

Klachten

De meest voorkomende klacht is het serieus overwogen hebben van baan te veranderen. Bijna een derde van de onderzochte medewerkers geeft aan dit in 2007 te hebben overwogen.

- Ook geeft bijna een derde van de onderzochte medewerkers aan het plezier in het werk te hebben verloren als gevolg van agressie en geweld.
- Een derde van de PIW'ers geeft aan het plezier in het werk te hebben verloren als gevolg van agressie en geweld en overweegt van baan te veranderen.

Tabel 3.10 Gevolgen van agressie en geweld in %

	2004 (n=5560-5575)				2007 (n=6905-6936)			
	Executief		Niet-executief	Totaal	Executief		Niet-executief	Totaal
	PIW	overig			PIW	overig		
(zeer) vaak last van beelden en herinneringen	20.4	12.8	9.9	13.8	20.3	13.2	7.5	13.2
(zeer) vaak bepaalde plaatsen, taken, personen mijden	11.4	7.4	6.7	8.3	11.8	9.2	6.0	8.8
(zeer) vaak er niet aan willen denken	13.3	10.1	6.5	9.5	13.9	10.4	6.0	9.8
(zeer) vaak schrikreacties bij gelijksoortige gebeurtenissen	19.3	12.2	8.7	12.8	17.4	11.4	5.4	11.0
(zeer) vaak neerslachtigheid	14.7	10.7	7.8	10.6	14.8	10.6	6.2	10.3
plezier in werk verloren	36.6	31.4	21.1	28.3	34.3	30.3	21.0	28.2
serieus overwogen van baan te veranderen	29.6	28.7	19.7	24.9	33.1	30.9	22.8	28.7

- Vergelijken met 2004 geven meer medewerkers aan serieus te overwegen van baan te veranderen. De omvang van de groep die aangeeft schrikreacties te hebben of last

heeft van beelden en herinneringen is gedaald. De overige klachten zijn ongeveer gelijk gebleven.

Bepaalde groepen rapporteren vaker klachten gehad te hebben als gevolg van agressie en geweld:

Last van beelden en herinneringen

- Executieve medewerkers (20.3% PIW en 13.2% overig-executief versus 7.5% niet-executief)
- Mannen (14.1% versus 10.6% vrouwen)
- Fulltimers (13.4% versus 10.9% deeltijdwerkers)

Bepaalde plaatsen, taken, personen mijden

- Executieve medewerkers (11.8% PIW en 9.2% overig-executief versus 6.0% niet-executief)
- Niet-leidinggevenden (8.9% versus 6.2 leidinggevenden)

Er niet aan willen denken

- Executieve medewerkers (13.9% PIW en 10.4% overig-executief versus 6.0% niet-executief)
- Mannen (10.4% versus 7.5%)
- Niet leidinggevenden (9.8% versus 7.4% leidinggevenden)
- Mavo/mulo/ulo opleiding (11.1% versus 9.4% en lager voor overige opleidingsniveaus)

Schrikreacties bij gelijksoortige gebeurtenissen

- Executieve medewerkers (17.4% PIW en 11.4% overig-executief versus 5.4% niet-executief)
- Mannen (11.6% versus 8.9% vrouwen)
- Niet-leidinggevenden (11.2% versus 6.8% leidinggevenden)

Neerslachtigheid

- Executieve medewerkers (14.8% PIW en 10.6% overig-executief versus 6.2% niet-executief)
- Mannen (10.6% versus 8.5% vrouwen)
- Niet-leidinggevenden (10.2% versus 7.6%)

Plezier in werk verloren

- Executieve medewerkers (34.3% PIW en 30.3% overig-executief versus 21% niet-executief)
- Mannen (29.6% versus 23.8% vrouwen)
- Fulltimers (28.7% versus 24.5% deeltijdwerkers)
- Niet-leidinggevenden (27.9% versus 23.9% leidinggevenden)

Serieus overwogen van baan te veranderen

- Executieve medewerkers (33.1% PIW en 30.9% overig-executief versus 22.8% niet-executief)
- Mannen (30.5% versus 23.7% vrouwen)
- Fulltimers (29.7% versus 23.0% deeltijdwerkers)

Nadere analyses

Met logistische regressies is nader onderzocht welke verbanden er zijn tussen de gevolgen van OAG en de veroorzakers en type geweld. Wat blijkt is dat er sprake van significante verbanden bij de volgende dader/vorm van agressie en geweld:

Last van beelden en herinneringen

- Ongewenste seksuele aandacht door leidinggevenden en collega's
- Intimidatie door een, meerdere collega's en leidinggevenden.
- Fysiek geweld door een, meerdere collega's en leidinggevenden.

Het sterkste effect is wanneer er een leidinggevende bij betrokken is (vooral bij intimidatie).

Bepaalde plaatsen, taken of personen mijden

- Ongewenste seksuele aandacht door leidinggevenden en een collega
- Intimidatie door een, meerdere collega's en leidinggevenden.
- Fysiek geweld door meerdere collega's en leidinggevenden.

Het sterkste effect is wanneer er een leidinggevende en/of meerdere collega's bij betrokken zijn (vooral bij intimidatie).

Er niet aan willen denken

- Ongewenste seksuele aandacht een, meerdere collega's en leidinggevenden
- Intimidatie door een, meerdere collega's en leidinggevenden.
- Fysiek geweld door een of meerdere collega's.

Het sterkste effect is wanneer er een meerdere collega's bij betrokken zijn (vooral bij intimidatie).

Schrikreacties bij gelijksoortige gebeurtenissen

- Ongewenste seksuele aandacht door leidinggevenden en een collega
- Intimidatie door een, meerdere collega's en leidinggevenden.
- Fysiek geweld door meerdere collega's en leidinggevenden.

Het sterkste effect is wanneer er een leidinggevende bij betrokken is (vooral bij intimidatie). Op de tweede plaats komt intimidatie door meerdere collega's.

Neerslachtigheid

- Ongewenste seksuele aandacht door een, meerdere collega's en leidinggevenden
- Intimidatie door een, meerdere collega's en leidinggevenden.
- Fysiek geweld door meerdere collega's en leidinggevenden.

Het sterkste effect is wanneer er een leidinggevende bij betrokken is (vooral bij intimidatie).

Plezier in werk verloren

- Ongewenste seksuele aandacht door collega's.
- Intimidatie door een, meerdere collega's en leidinggevenden.
- Fysiek geweld door leidinggevenden.

Het sterkste effect is wanneer er een leidinggevende bij betrokken is (vooral bij intimidatie).

Serieus overwogen van baan te veranderen

- Ongewenste seksuele aandacht door collega's
- Intimidatie door een, meerdere collega's en leidinggevenden.
- Fysiek geweld door leidinggevenden.

Het sterkste effect is wanneer er een leidinggevende bij betrokken is (vooral bij intimidatie).

3.5. Functioneren en verzuim

Bijna een kwart van de onderzochte medewerkers geeft aan wel eens minder goed gefunctioneerd te hebben in de afgelopen 12 maanden als gevolg van agressie en geweld, bijna een op de tien onderzochte medewerkers verzuimde wel eens.

Tabel 3.11 Verzuim als gevolg van agressie en geweld in %

	2004 (n= 5571-5581)				2007 (n=6928-6942)			
	Executief		Niet-executief	Totaal	Executief		Niet-executief	Totaal
	PIW	overig			PIW	Overig		
Wel eens minder goed gefunctioneerd	30.5	24.8	19.2	24.0	27.8	26.0	16.7	23.3
Langer dan 6 weken minder goed gefunctioneerd	8.8	6.9	5.1	6.6	8.5	7.6	5.0	7.0
Wel eens verzuimd de afgelopen 12 maanden	9.7	9.5	5.7	7.8	12.0	10.4	5.4	9.1
Langer dan 4 weken verzuimd	5.2	5.0	2.8	4.1	5.9	5.4	3.0	4.7

- Vergeleken met 2004 hebben meer medewerkers verzuimd als gevolg van agressie en geweld. De omvang van de groep die aangeeft wel eens minder goed te functioneren als gevolg van agressie en geweld is licht afgenomen. Het percentage medewerkers dat aangeeft langer dan 6 weken minder goed gefunctioneerd te hebben en het percentage dat aangeeft langer dan 4 weken verzuimd te hebben als gevolg van agressie en geweld is nagenoeg gelijk gebleven.

Bepaalde groepen zeggen vaker te verzuimen of minder goed te functioneren als gevolg van agressie en geweld:

Wel eens minder goed gefunctioneerd

- Executieve medewerkers (27.8% PIW en 26% overig-executief versus 16.7% niet-executief)
- Mannen (24.4% versus 19.8% vrouwen)
- Fulltimers (23.7% versus 19.6%)
- Niet-leidinggevenden (23.4% versus 17.9% leidinggevenden)

Langer dan 6 weken minder goed gefunctioneerd

- Executieve medewerkers (8.5% PIW en 7.6% overig-executief versus 5% niet-executief)
- Mannen (7.5% versus 5.2% vrouwen)
- Fulltimers (7.0% versus 5.4%)
- 55-65 jaar (8.9% versus 7.5% en lager voor jongere werknemers)

- Lo/lbo (8.6% versus 7.8% en lager voor overige opleidingsniveaus)

Wel eens verzuimd de afgelopen 12 maanden

- Executieve medewerkers (12% PIW en 10.4% overig-executief versus 5.4% niet-executief)
- Mannen (9.7% versus 7.1% vrouwen)
- Fulltimers (9.5% versus 6.4%)

Langer dan 4 weken verzuimd

- Executieve medewerkers (5.9% PIW en 5.4% overig-executief versus 3% niet-executief)
- Mannen (5% versus 3.7% vrouwen)
- Niet-leidinggevenden (4.8% versus 2.9% leidinggevenden)

Met logistische regressies is nader onderzocht welke verbanden er zijn tussen de gevolgen van OAG en de veroorzakers en type geweld. Wat blijkt is dat er sprake van significante verbanden bij de volgende dader/vorm van oag:

Wel eens minder goed gefunctioneerd

- Intimidatie door één, meerdere collega's en leidinggevenden.
- Fysiek geweld door één, meerdere collega's en leidinggevenden.

Het sterkste effect is wanneer er een leidinggevende bij betrokken is (vooral bij intimidatie). Op de tweede plaats komt intimidatie door meerdere collega's.

Langer dan 6 weken minder goed gefunctioneerd

- Intimidatie door één, meerdere collega's en leidinggevenden.
- Fysiek geweld door één, meerdere collega's en leidinggevenden.

Het sterkste effect is wanneer er een leidinggevende bij betrokken is (vooral bij intimidatie). Op de tweede plaats komt intimidatie door meerdere collega's.

Wel eens verzuimd de afgelopen 12 maanden

- Ongewenste seksuele aandacht door leidinggevende
- Intimidatie door één, meerdere collega's en leidinggevenden.
- Fysiek geweld door één, meerdere collega's en leidinggevenden.

Het sterkste effect is wanneer er een leidinggevende bij betrokken is (vooral bij intimidatie). Op de tweede plaats komt intimidatie door meerdere collega's.

Langer dan 4 weken verzuimd

- Ongewenste seksuele aandacht door leidinggevende
- Intimidatie door één, meerdere collega's en leidinggevenden.
- Fysiek geweld door één, meerdere collega's en leidinggevenden.

Het sterkste effect is wanneer er een leidinggevende bij betrokken is (vooral bij intimidatie). Op de tweede plaats komt intimidatie door meerdere collega's.

3.6 Verbanden en verklaringen

In deze paragraaf wordt ingegaan op mogelijke verklaringen voor agressie en geweld. Er worden verbanden tussen agressie en geweld en andere kenmerken gelegd. Allereerst wordt gekeken naar de relatie met relevante schalen uit de BASAM-vragenlijst (autonomie en stijl van leidinggeven). Vervolgens wordt gekeken naar onafhankelijke verbanden met agressie en geweld.

3.6.1 BASAM-schalen

Gelijktijdig met de monitor agressie en geweld is de BASAM afgenomen. Dit is een instrument dat is ontwikkeld door de Universiteit van Amsterdam om de tevredenheid van werknemers te meten. In dit meetinstrument zijn diverse vragen opgenomen voor de stijl van leidinggeven. Op basis van deze vragen zijn schalen ontwikkeld. In Tabel 3.10 wordt het voorkomen van agressie en geweld afgezet tegen een hoge dan wel een lage score op de schaal voor de stijl van leidinggeven en op de schaal autonomie. Deze laatste schaal meet de mate waarin de medewerkers ervaren zelfstandig hun werk kunnen verrichten.

Bij de score voor sociaal emotioneel leiderschap gaat het om de mate waarin medewerkers ervaren dat hun direct leidinggevende hen sociaal-emotioneel ondersteunt.

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

Bij de score voor corrigerend leiderschap geven de medewerkers aan in hoeverre hun direct leidinggevende hen controleert en reageert op slechte prestaties.

Een hoge score betekent dat de medewerkers een positief oordeel geven over dit onderdeel, een lage score betekent dat de medewerkers dit punt negatief beoordelen. Opvallend is dat een hoge score op de schalen over het algemeen samengaat met minder geweldservaringen. Dat wil zeggen dat bijvoorbeeld medewerkers die aangeven dat zij sociaal emotioneel ondersteund worden door de leidinggevende minder ervaringen hebben met agressie en geweld dan medewerkers die negatiever oordelen over de sociaal-emotionele ondersteuning.

- De samenhang met de stijl van leidinggeven geldt vooral voor onderlinge agressie en geweld. Verder is er geen verband tussen corrigerend leiderschap en het ervaren van agressie en geweld.

Tabel 3.12 Samenhang agressie en geweld met BASAM-schalen leiderschap en autonomie

	autonomie		sociaal emotioneel leiderschap		stimulerend leiderschap		corrigerend leiderschap	
	lage score	hoge score	lage score	hoge score	lage score	hoge score	lage score	hoge score
Agressie en geweld door justitiabelen								
ongewenste seksuele aandacht	18.9	15.6*	17.0	16.1	17.1	15.7	16.7	15.9
intimidatie	51.1	41.4	44.6	43.2	43.4	43.8	42.3	45.3
lichamelijk geweld	29.2	19.7	23.0	21.0	22.2	21.2	19.7	24.3
Agressie en geweld door één collega								
ongewenste seksuele aandacht	13.2	8.4	12.4	7.9	11.1	7.9	10.0	8.6
intimidatie	27.3	17.0	26.0	15.9	23.8	15.4	19.7	18.8
lichamelijk geweld	8.4	2.1	4.2	1.7	3.4	1.8	2.5	2.7
Agressie en geweld door meerdere collega's								
ongewenste seksuele aandacht	7.8	4.4	7.1	4.1	6.5	3.9	5.4	4.8
intimidatie	16.8	8.9	16.5	7.7	14.1	7.6	11.2	10.0
lichamelijk geweld	3.0	1.1	2.6	0.9	2.1	1.0	1.4	1.6
Agressie en geweld door leidinggevende(n)								
ongewenste seksuele aandacht	4.3	2.6	4.6	2.1	3.9	2.1	3.1	2.7
intimidatie	33.0	15.7	37.1	10.6	29.1	11.0	20.5	17.8
lichamelijk geweld	3.4	1.6	3.0	1.4	2.4	1.5	1.7	2.3

3.6.2 Onafhankelijke verbanden met onderling geweld

Om te achterhalen of er sprake is van onafhankelijke verbanden van de diverse achtergrondkenmerken met onderlinge agressie en geweld zijn voor alle drie vormen van onderling geweld logistische regressies uitgevoerd. In Tabel 3.11 wordt aangegeven welke kenmerken met welke vormen van onderling geweld een onafhankelijk verband ($p < .05$) hebben. In de regressiemodellen zijn steeds opgenomen: het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau, het inkomen, omvang functie, al dan niet leidinggeven, het aantal dienstjaren, de personeelsgroep (PIW, overig executief, niet-executief), voorkomen van geweld door justitiabelen, autonomie, sociaal/emotioneel leiderschap, stimulerend leiderschap, ondersteuning collega's en locatie.

Tabel 3.13 Overzicht van de onafhankelijke verbanden met onderlinge agressie en geweld ($p < .05$) in volgorde van sterkte

	Onafhankelijke verbanden	Verhoogde kans op agressie
Ongewenste seksuele aandacht	Geslacht Dienstjaren Geweld justitiabelen Personeelsgroep Sociaal emotioneel leiderschap Locatie	Vrouwen Weinig dienstjaren Agressie en geweld door justitiabelen Executieve medewerkers Lage score voor sociaal emotioneel leiderschap
Intimidatie	Leeftijd Opleidingsniveau Personeelgroep Geweld justitiabelen Autonomie Sociaal emotioneel leiderschap Corrigerend leiderschap Stimulerend leiderschap Ondersteuning collega's	Jongeren Lager opgeleiden Executieve medewerkers Agressie en geweld door justitiabelen Lage score autonomie Lage score voor sociaal emotioneel leiderschap Hoge score corrigerend leiderschap Lage score voor stimulerend leiderschap Lage score ondersteuning collega's
Lichamelijk geweld	Geslacht Leidinggeven Geweld justitiabelen Autonomie Sociaal-emotioneel leiderschap Ondersteuning collega's	Mannen Niet leidinggevend Agressie en geweld door justitiabelen Lage score autonomie Lage score voor sociaal emotioneel leiderschap Lage score ondersteuning collega's

Ongewenste seksuele aandacht

Rekeninghoudend met de achtergrondkenmerken van werknemers (geslacht, leeftijd, dienstjaren, opleidingsniveau, inkomen), het soort medewerker (executief etc.) en het voorkomen van geweld door gevangenen, is de kans op het voorkomen van interne ongewenste seksuele aandacht 1,5 maal zo groot wanneer laag gescoord wordt op sociaal emotioneel leiderschap.

Rekeninghoudend met de achtergrondkenmerken van werknemers (geslacht, leeftijd, dienstjaren, opleidingsniveau, inkomen), het soort medewerker (executief etc.) en het voorkomen van geweld door gevangenen, is de kans op het voorkomen van interne ongewenste seksuele aandacht 1,4 maal zo groot wanneer laag gescoord wordt op ondersteuning collega's

Intimidatie

Rekeninghoudend met de achtergrondkenmerken van werknemers (geslacht, leeftijd, dienstjaren, opleidingsniveau, inkomen), het soort medewerker (executief etc.) en het voorkomen van geweld door gevangenen, is de kans op het voorkomen van interne intimidatie 1,4 maal zo groot wanneer laag gescoord wordt op autonomie

Rekeninghoudend met de achtergrondkenmerken van werknemers (geslacht, leeftijd, dienstjaren, opleidingsniveau, inkomen), het soort medewerker (executief etc.) en het voorkomen van geweld door gevangenen, is de kans op het voorkomen van interne intimidatie 2,7 maal zo groot wanneer laag gescoord wordt op sociaal emotioneel leiderschap

Rekeninghoudend met de achtergrondkenmerken van werknemers (geslacht, leeftijd, dienstjaren, opleidingsniveau, inkomen), het soort medewerker (executief etc.) en het voorkomen van geweld door gevangenen, is de kans op het voorkomen van interne intimidatie 1,3 maal zo groot wanneer laag gescoord wordt op corrigerend leiderschap

Rekeninghoudend met de achtergrondkenmerken van werknemers (geslacht, leeftijd, dienstjaren, opleidingsniveau, inkomen), het soort medewerker (executief etc.) en het voorkomen van geweld door gevangenen, is de kans op het voorkomen van interne intimidatie 1,3 maal zo groot wanneer laag gescoord wordt op stimulerend leiderschap

Rekeninghoudend met de achtergrondkenmerken van werknemers (geslacht, leeftijd, dienstjaren, opleidingsniveau, inkomen), het soort medewerker (executief etc.) en het voorkomen van geweld door gevangenen, is de kans op het voorkomen van interne intimidatie 2,1 maal zo groot wanneer laag gescoord wordt op ondersteuning collega's

Lichamelijk geweld

Rekeninghoudend met de achtergrondkenmerken van werknemers (geslacht, leeftijd, dienstjaren, opleidingsniveau, inkomen), het soort medewerker (executief etc.) en het voorkomen van geweld door gevangenen, is de kans op het voorkomen van intern lichamelijk geweld 1,5 maal zo groot wanneer laag gescoord wordt op autonomie.

Rekeninghoudend met de achtergrondkenmerken van werknemers (geslacht, leeftijd, dienstjaren, opleidingsniveau, inkomen), het soort medewerker (executief etc.) en het voorkomen van geweld door gevangenen, is de kans op het voorkomen van intern lichamelijk geweld 1,9 maal zo groot wanneer laag gescoord wordt op sociaal emotioneel leiderschap.

Rekeninghoudend met de achtergrondkenmerken van werknemers (geslacht, leeftijd, dienstjaren, opleidingsniveau, inkomen), het soort medewerker (executief etc.) en het voorkomen van geweld door gevangenen, is de kans op het voorkomen van intern lichamelijk geweld 2,0 maal zo groot wanneer laag gescoord wordt op ondersteuning collega's.

4. Agressie en geweld binnen DJI als geheel versus de doelstellingen uit het Arboplusconvenant DJI

Om te onderzoeken in hoeverre doelstellingen zoals die in het Arboplusconvenant DJI voor onderlinge agressie en geweld geformuleerd zijn gehaald, worden in dit hoofdstuk de resultaten van het voorkomen van agressie en geweld binnen DJI als geheel vergeleken met deze doelstellingen.² In de eerste paragraaf staan de diverse vormen van agressie en geweld centraal, uitgesplitst naar plegers. Paragraaf 4.2 gaat in op veiligheid. In paragraaf 4.3 komen de gevolgen van agressie en geweld aan de orde. Als laatste wordt in paragraaf 4.4 het gevolg van agressie en geweld in de vorm van verminderd functioneren en verzuim gerapporteerd.

4.1 Overzicht van agressie en geweld

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van het voorkomen van agressie en geweld binnen het gevangeniswezen, binnen DJI in zijn geheel en de doelstellingen zoals die in het Arboplusconvenant DJI voor onderlinge agressie en geweld geformuleerd zijn. Aan de medewerkers binnen DJI is gevraagd of zij de 12 maanden voorafgaand aan de enquête te maken hebben gehad met agressie en geweld. Er is gevraagd naar de plegers van agressie en geweld: justitiabelen, collega's of leidinggevend. Daarnaast is er een onderscheid gemaakt naar drie vormen van geweld: ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld.

4.1.1 Agressie en geweld door justitiabelen

Tabel 4.1 laat de resultaten zien van agressie en geweld door justitiabelen binnen het DJI breed 2007. Net als bij geweld door justitiabelen binnen het gevangeniswezen is binnen DJI de meest voorkomende vorm van geweld intimidatie. Bijna 40% van de medewerkers binnen DJI geeft aan te maken te hebben gehad met intimidatie door justitiabelen.

² Er zijn geen doelstellingen afgesproken over het geweld door justitiabelen. Onder DJI als geheel vallen gevangeniswezen, JJI en alle ambtelijk administratieve organisaties.

Tabel 4.1 Agressie en geweld door justitiabelen in %

	DJI (n =9949-9975)		
	Executief	Niet executief	Totaal
seksuele aandacht	17.4	11.4	14.8
Intimidatie	49.2	24.2	38.7
lichamelijk geweld	30.7	6.7	20.7

Zowel voor intimidatie als voor lichamelijk geweld door justitiabelen geldt dat medewerkers binnen het gevangeniswezen vaker zeggen hiermee te maken te hebben gehad dan binnen DJI als geheel. Dit geldt voor zowel executieve als voor niet-executieve medewerkers. Met betrekking tot ongewenste seksuele aandacht is dit niet het geval. Executieve medewerkers binnen het gevangeniswezen zeggen hier minder vaak mee geconfronteerd te zijn dan executieve medewerkers binnen DJI als geheel.

4.1.2. Agressie en geweld door één collega

Tabel 4.2 geeft de resultaten weer van agressie en geweld door één collega. Ook bij geweld door één collega is de meest voorkomende vorm van geweld intimidatie.

De resultaten voor DJI in het geheel zijn voor ongewenste seksuele aandacht en lichamelijk geweld vergelijkbaar met de resultaten van het gevangeniswezen . Binnen het gevangeniswezen wordt iets vaker aangegeven door medewerkers dat zij geconfronteerd zijn met intimidatie door één collega dan binnen DJI als geheel.

Zowel binnen het gevangeniswezen als binnen DJI als geheel komt agressie en geweld door één collega, ongeacht vorm, vaker voor bij executieve medewerkers dan bij niet-executieve medewerkers.

Tabel 4.2 Agressie en geweld door één collega in %

	DJI (n =9967-9985)			Doelstelling convenant
	Executief	Niet executief	Totaal	
seksuele aandacht intimidatie	10.8	7.0	9.2	6.3
	20.1	13.7	17.4	12
lichamelijk geweld	3.2	1.2	2.4	1.5

De cijfers voor DJI in het geheel liggen voor alle drie de vormen van agressie en geweld een stuk hoger dan de convenantdoelstellingen aangeven. Vooral executieve medewerkers hebben vaker met agressie en geweld door één collega te maken dan de doelstellingen aangeven. De cijfers voor niet-executief personeel komen redelijk in de buurt van de doelstellingen. Het ervaren van lichamelijk geweld door één collega ligt voor niet-executief personeel zelfs onder de doelstelling van 1.5%.

4.1.3. Agressie en geweld door meerdere collega

In tabel 4.3 staan de resultaten van agressie en geweld door meerdere collega's. Ook hier blijkt dat de resultaten voor DJI in zijn geheel met betrekking tot ongewenste seksuele aandacht en lichamelijk geweld vergelijkbaar zijn met de resultaten van het gevangeniswezen. Medewerkers binnen het gevangeniswezen geven wat vaker aan te maken te hebben gehad met intimidatie door meerdere collega's in vergelijking met DJI in zijn geheel.

Zowel binnen het gevangeniswezen als binnen DJI als geheel komen agressie en geweld door meerdere collega's, ongeacht vorm, vaker voor bij executieve medewerkers dan bij niet-executieve medewerkers.

Tabel 4.3 Agressie en geweld door meerdere collega's in %

	DJI (n =9969-9992)			Doelstelling convenant
	Executief	Niet executief	Totaal	
seksuele aandacht	6.2	3.3	5.0	3.6
intimidatie	11.4	6.2	9.2	6.3
lichamelijk geweld	2.1	0.7	1.5	1

De cijfers voor DJI in het geheel liggen voor alle drie de vormen van agressie en geweld door meerdere collega's een stuk hoger dan de convenantdoelstellingen aangeven. Vooral executieve medewerkers hebben vaker met agressie en geweld door meerdere collega's te maken dan de doelstellingen aangeven. Voor niet-executief personeel worden de doelstellingen met betrekking tot agressie en geweld door meerdere collega's ruimschoots gehaald.

4.1.4. Agressie en geweld door leidinggevenden

Tabel 4.4 rapporteert de resultaten van agressie en geweld door leidinggevenden. Hetzelfde beeld als bij agressie en geweld door collega's is te zien bij agressie en geweld door leidinggevenden. Medewerkers binnen het gevangeniswezen en binnen DJI zeggen even vaak te maken te hebben met ongewenste seksuele aandacht en lichamelijke geweld door leidinggevenden. Medewerkers binnen het gevangeniswezen ervaren iets meer intimidatie door de leidinggevenden dan men dit ervaart binnen DJI als geheel.

Binnen DJI als geheel zijn er geen significante verschillen gevonden tussen executief en niet-executief personeel als het gaat om ongewenste seksuele aandacht. Voor de overige vormen van geweld geldt dat dit vaker voorkomt bij executief personeel. Binnen het gevangeniswezen komen alle drie de vormen van agressie en geweld door leidinggevenden vaker bij executief personeel voor dan bij niet-executief personeel.

Tabel 4.4 Agressie en geweld door leidinggevende(n) in %

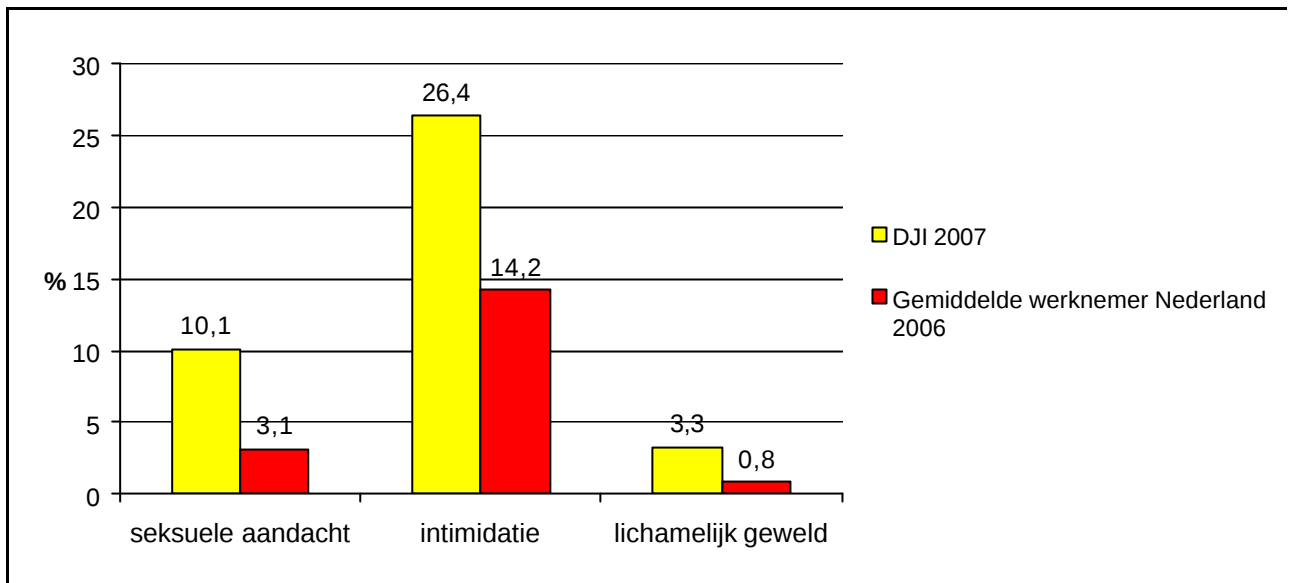
	DJI (n=9948-9980)			Doelstelling convenant
	Executief	Niet executief	Totaal	
seksuele aandacht intimidatie	3.4	2.0	2.8	1.5
	20.8	12.5	17.3	7.5
lichamelijk geweld	2.4	1.3	2.0	0.4

De cijfers voor DJI in het geheel liggen voor alle drie de vormen van agressie en geweld door leidinggevendens een stuk hoger dan de convenantdoelstellingen aangeven. Zowel executief personeel als niet-executief personeel ervaren veel vaker agressie en geweld door leidinggevendens dan de doelstellingen aangeven.

4.1.5 Onderlinge agressie en geweld

In deze paragraaf worden de groepen medewerkers die te maken hadden met onderlinge agressie en geweld binnen DJI als geheel gepresenteerd. Het gaat hier om medewerkers die te maken hebben gehad met agressie en geweld door collega's en/of leidinggevendens. Deze resultaten worden vergeleken met de cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (2006) uitgevoerd door TNO ('de gemiddelde werknemer in Nederland'). In figuur 4.1 worden deze resultaten gepresenteerd.

Figuur 4.1 Onderling geweld binnen DJI als geheel versus landelijke cijfers (TNO)



Onderlinge agressie en geweld binnen het gevangeniswezen en DJI als geheel laten vergelijkbare cijfers zien. Alleen intimidatie wordt vaker binnen het gevangeniswezen ervaren dan binnen DJI als geheel. De cijfers van 'de gemiddelde werknemer in Nederland' liggen een stuk lager dan de cijfers binnen DJI.

5. Agressie en geweld naar locatie

Niet alleen verschillen de geweldervaringen van medewerkers op basis van verschillende achtergrondkenmerken ook is er grote variatie op locatieniveau. Uit nadere analyse blijkt dat er sprake is van grote verschillen per locatie. Per locatie worden aparte rapporten gemaakt. Om een indruk te krijgen van de verschillen tussen de pilot-locaties³ en de overige locaties is voor iedere medewerker een agressiescore berekend die gebaseerd is op de antwoorden van alle vragen over de drie vormen van agressie en geweld. In deze score weegt elke vorm van agressie (ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld) door elke pleger even zwaar. Vervolgens is de gemiddelde agressiescore van de pilot-locaties als geheel vergeleken met de gemiddelde agressiescore van de overige DJI organisaties. Om te onderzoeken of er significante verschillen bestaan tussen beide groepen is een t-toets uitgevoerd. De resultaten zijn weergegeven in tabel 5.2

Tabel 5.1 Verschil in gemiddelde agressiescores voor pilot-locaties en overige locaties DJI

	gemiddelde agressiescore (min 0 max 9)	Standaarddeviatie agressiescore
Pilot-locaties	0.76	1.53
GW-locaties	0.69	1.35
Overige locaties DJI	0.51	1.21

6. Er is een significant verschil in gemiddelde agressiescore tussen de pilot-locaties en de overige DJI locaties. De pilot-locaties hebben gemiddeld een hogere agressiescore dan de overige locaties. Dit wil dus zeggen dat zij meer agressie en geweld ervaren, ongeacht vorm en pleger. De verschillen tussen GW en de pilot-locaties zijn gering en niet significant. Zijn er verschillen tussen 2004 en 2007. Het is lastig een vergelijking te maken aangezien voor 2004 er alleen gegevens over het gevangeniswezen bekend zijn. Op basis van dezelfde berekeningswijze blijkt er een kleine stijging van agressiescores tussen 2004 en 2007 voor het GW: van 0.65 in 2004 naar 0.69 in 2007.

³ Op initiatief van de BBC zijn 9 pilots uitgevoerd om te experimenteren met aanpakken OAG tegen te gaan. Zie voor evaluatie pilots het boekje 'Over apen, spiegels en acteurs 2007'.

6. Samenvatting

Samenvattend laten de resultaten van het onderzoek zien dat ongeacht de pleger, lichamelijk geweld in 2007 licht gedaald is ten opzichte van 2004. Ongewenste seksuele aandacht is ongeacht de pleger om en nabij gelijk gebleven tussen 2004 en 2007. Intimidatie door justitiabelen is sinds 2004 licht gedaald. Onderlinge intimidatie (ongeacht pleger) is echter vergeleken met 2004 gestegen.

Ondanks het feit dat lichamelijk geweld gedaald is sinds 2004 kan geconcludeerd worden dat geen van de doelstellingen zoals die in het Arboplusconvenant DJI voor onderlinge agressie en geweld geformuleerd zijn, gehaald zijn. Maar als we de verschillende personeelsgroepen vergelijken blijkt dat het vooral executief personeel is die last hebben van onderlinge agressie en geweld. Medewerkers met een niet executieve functie hebben aanzienlijk minder last van onderlinge agressie en geweld. Voor deze groep zijn de convenantdoelen wel behaald met uitzondering van agressie en geweld door leidinggevende(n). Zowel executief als niet executief personeel ervaren veel vaker agressie en geweld door leidinggevend dan de doelstellingen aangeven.

Wij willen hier kort ingaan op twee mogelijke verklaringen voor de gevonden resultaten. Ten eerste lijkt het erop dat binnen DJI de bewustwording ten aanzien van onderlinge agressie en geweld gegroeid is en meer meldingen het gevolg kunnen zijn van die grotere bewustwording. Juist in onderzoek naar integriteitvraagstukken, zoals onderlinge agressie en geweld, is het beeld vaak dat na een eerste meting een toename te zien is. Dit heeft waarschijnlijk niet te maken met een daadwerkelijke stijging van de problematiek maar met de toegenomen aandacht voor de problematiek. In dit onderzoek kan dat betekenen dat medewerkers bepaalde gedragsvormen in de eerste meting niet als een vorm van agressie en geweld benoemden en sinds de aandacht voor agressie en geweld dit wel doen (dit geldt vooral voor minder tastbare vormen van geweld waaronder intimidatie of ongewenste seksuele aandacht). Dit idee wordt ondersteund door het feit dat lichamelijk geweld is afgenomen: de meest concreet zichtbare vorm van agressie en geweld. Terwijl intimidatie, de meest subjectieve vorm van agressie en geweld, is toegenomen.

Een andere mogelijke verklaring is dat een veranderingsproces in cultuur en gedrag over het algemeen een proces is wat niet binnen korte tijd zichtbare effecten oplevert.