

Impact van moreel beraad op moreel vakmanschap van DJI-medewerkers

Wetenschappelijk onderzoek bij Dienst Justitiële Inrichtingen
in het kader van het Vakmanschapsprogramma

Deelrapportage
April 2022, Amsterdam

Uitgevoerd door

M.J.A. Huysentruyt MA

A.I. Schaap MA

dr. M.M. Stolper

prof. dr. H.C.W. de Vet

prof. dr. A.C. Molewijk

Deelrapportage

April 2022

Afdeling Ethiek, Recht en Humaniora

Amsterdam UMC

Dit is een deelrapportage van een onderzoek naar de bijdrage van moreel beraad aan het moreel vakmanschap van DJI-medewerkers, uitgevoerd door de afdeling Ethiek, Recht & Humaniora van het Amsterdam UMC. Deze deelrapportage maakt onderdeel uit van een drieluik waarin ook aandacht is voor de evaluatie van moreel beraad bij DJI en de morele dilemma's en thematieken die spelen bij DJI-medewerkers. Alle drie de deelrapportages zijn onderdeel van een wetenschappelijk promotieonderzoek naar moreel beraad en moreel vakmanschap binnen DJI.

Dankwoord

Aan de totstandkoming van deze deelrapportage hebben verschillende mensen bijgedragen. We willen allen hartelijk danken voor de manieren waarop ze hebben bijgedragen aan dit praktijkgerichte onderzoek. Bovenal danken we de DJI-medewerkers die meewerkten aan de moreel beraad bijeenkomsten en deze impact-studie. Op vijf verschillende locaties hebben honderden DJI-medewerkers vragenlijsten ingevuld. Dat gebeurde tussen de bedrijven door, met een kop koffie in pauzes en een praatje met een van de onderzoekers, tijdens hectische werkdagen, op afstand door Corona-maatregelen, of gedurende emotioneel beladen momenten in de zomer van 2018 tijdens de laatste weken voor de sluitingen van PI's die meededen aan dit onderzoek. Juist door al deze wisselende en uitdagende omstandigheden zijn we erkentelijk voor de medewerking die we van velen kregen. Juist ook de informele praatjes tussendoor waren waardevol. Dank jullie wel voor deze inkijk in jullie professie.

De lokale coördinatoren, managementteams en stuurgroepen voor moreel beraad waren van cruciaal belang om dit project van de grond te krijgen en blijvend te laten draaien. De vele moreel beraad bijeenkomsten tijdens deze periode, waar wij nu de impact van presenteren, waren niet denkbaar zonder de inzet van de ambitieuze groep gespreksleiders. Ook waren de medewerkers vanuit het Opleidingsinstituut DJI in hun ondersteunende taak onmisbaar. Om de vele vragenlijsten te verzamelen gingen, naast het onderzoeksteam, extra onderzoekers op pad. Daarvoor danken wij Marianne Snijdewind, Wieke Ligtenberg, Marieke Potma, Sven Rooijackers en Nienke Berkenbosch. Ook danken wij onderzoekers-assistenten Lotte Bakker, Enise Cenebi en Omar Tanay, die de ingevulde vragenlijsten voor ons digitaliseerden. Tot slot willen wij graag onderzoeker Almar Kok danken voor de adviezen bij de statistische analyses.

De in dit rapport getoonde inzichten waren niet mogelijk geweest zonder de investering vanuit het DJI-vakmanschapsprogramma, zowel financieel als qua tijd en moeite, vanuit het hoofdkantoor en vanuit het Opleidingsinstituut van DJI. Ook danken wij de leden die betrokken zijn geweest bij de landelijke stuurgroep, voor hun inhoudelijke input en de constructieve samenwerking tijdens het onderzoek: Thijs Biemans, Ellen van der Gulik, Toon Molleman, Ted Quispel, Annelen van Schaardenburgh, Renske van der Veer en Elko van Winzum.

De eerste deelrapportage uit dit onderzoek toonde de vele thematieken en morele dilemma's waar DJI-medewerkers tijdens de moreel beraad bijeenkomsten over reflecteerden.¹ In een tweede deelrapportage leest u meer over de evaluatie van diezelfde moreel beraad bijeenkomsten.¹ In de deelrapportage die nu voor u ligt proberen wij inzicht te geven in de invloed² die de reflecties en gesprekken tijdens moreel beraad hebben gehad op kenmerken van het moreel vakmanschap van medewerkers. We hopen dat de inzichten uit deze deelrapportage tonen waar mooie stappen gezet zijn, maar ook waar de organisatie gezamenlijk kan blijven zoeken naar verdere ontwikkeling van het 'moreel vakmanschap' binnen DJI. Morele reflectie binnen de DJI-organisatie en aandacht voor moreel vakmanschap bij DJI-medewerkers verdient blijvende aandacht. Hopelijk prikkelen de inzichten uit dit deelrapport om gezamenlijk te blijven streven naar meer impact in de toekomst.

Het onderzoeksteam

-
1. Meer informatie over de eerdere deelrapportages kunt u vinden op: <https://www.vumc.nl/research/ethiek-recht-humaniora/onderzoek/ethiek-support.htm>
 2. Hier wordt geen causaal verband mee bedoeld. Het gaat om de relatie tussen deelname aan moreel beraad-bijeenkomsten en dat wat de participanten zelf aangeven als het gaat om het ervaren van of laten zien van kenmerken van moreel vakmanschap.

Inhoudsopgave

Samenvatting	7
Aanleiding en onderzoeksvraag	7
Onderzoeksmethoden	7
Bevindingen	7
Conclusies en aanbevelingen	8
Inleiding	10
Moreel beraad	10
Moreel vakmanschap volgens DJI-documenten	11
Moreel vakmanschap in literatuur	12
Moreel vakmanschap: individuele kenmerken	12
Moreel vakmanschap: team-kenmerken	13
Moreel vakmanschap: leiderschapskenmerken	14
Onderzoeksmethoden	15
Data analyse	18
Onderzoeksethiek	18
Bevindingen impact	19
Eigenschappen van de participanten	19
Hoofdanalyse: impact voor alle participanten	21
Subgroep analyses	25
Verschillen in impact tussen functiegroepen	26
Verschillen in nameting tussen functiegroepen	28
Verschillen tussen het aantal deelnames aan moreel beraad	31
Verschillen tussen de evaluatie van moreel beraad	31
Correctie voor overige factoren	32
Overkoepelende reflecties	33
Aanbevelingen en vervolgonderzoek	37
Conclusies	38
Bijlagen	39
Bijlage 1 Eigenschappen van participanten extra analyse	40
Bijlage 2 Volledig overzicht percentages hoofdanalyse	41

Samenvatting

Aanleiding en onderzoeksvraag

De Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) heeft in 2017 voor haar medewerkers binnen Penitentiaire Inrichtingen (PI's) in Nederland een vakmanschapsprogramma ingericht. Dit programma heeft als doel om de (morele) competenties van DJI-medewerkers verder te versterken. Door middel van de gespreksmethode moreel beraad ondersteunt DJI haar medewerkers bij het ontwikkelen van hun Moreel Vakmanschap. Moreel vakmanschap wordt daarbij beschouwd als het bewustzijn en het herkennen van morele uitdagingen en dilemma's in het dagelijks werk en de vaardigheid om middels een dialoog op een constructieve manier te spreken over eigen waarden en normen en die van anderen. Tijdens een moreel beraad reflecteren medewerkers, onder begeleiding van een gecertificeerde en onafhankelijke moreel beraad gespreksleider, samen en stapsgewijs op een moreel vraagstuk uit hun eigen dagelijkse werkpraktijk. Vanuit de sectie Ethiek Support & Wetenschappelijke Integriteit (van de afdeling Ethiek, Recht & Humaniora van het Amsterdam UMC) hebben we onderzoek gedaan naar de ervaringen van DJI-medewerkers met moreel beraad en de impact van moreel beraad op het moreel vakmanschap van DJI-medewerkers. Deze deelrapportage is onderdeel van dat onderzoek en zal de volgende onderzoeksvraag beantwoorden:

Wat is de impact van moreel beraad op kenmerken van het moreel vakmanschap van DJI-medewerkers?

Onderzoeksmethoden

Vijf penitentiaire inrichtingen (PI's) namen deel aan dit onderzoek (PI's Leeuwarden, Vught, Almere, Nieuwegein en Zwaag). Deze instellingen waren ingedeeld in een controle- en een interventiegroep. Binnen de interventiegroepen zijn teams geselecteerd die binnen een periode van maximaal anderhalf jaar ongeveer 10 moreel beraad bijeenkomsten (MB-bijeenkomsten) per team bijwoonden. Deze bijeenkomsten vonden plaats in de onderzoeksperiode van september 2017 tot en met februari 2020. Gedurende deze periode waren er in de locaties uit de controlegroep geen MB-bijeenkomsten. Voor dit onderzoek ontwikkelden we een brede vragenlijst waarin we vragen stellen over onder andere ervaringen met en zienswijzen over verschillende individuele en sociale kenmerken van moreel vakmanschap. Door veranderingen in antwoorden tussen voor- en nameting en tussen controle- en interventiegroep op de vragenlijst in kaart te brengen kregen we naar de impact van de MB-bijeenkomsten. De nameting vond plaats na de 10 MB-bijeenkomsten per team in de interventiegroep en bij vergelijkbare teams na eenzelfde periode in de controlegroep.

Bevindingen

De deelnemende DJI-medewerkers scoren op 7 van de 70 items (significant) hoger voor kenmerken van moreel vakmanschap nadat ze aan de MB-bijeenkomsten hadden deelgenomen. Er vindt dus een positieve ontwikkeling plaats op enkele kenmerken van moreel vakmanschap. Bijvoorbeeld, DJI-medewerkers scoren na het bijwonen van MB-bijeenkomsten hoger op de vraag: *'op mijn werk krijgen we handvatten aangereikt om met morele dilemma's om te gaan'* of *'wanneer er verschillende meningen bestaan in mijn team, gaat het bij het spreken over die verschillende meningen om de onderwerpen zélf, en niet om de personen'*. Voor veel items zien we geen of nauwelijks statistisch significante verschillen tussen de controle- en de interventie-locaties, of tussen de voor- en nametingen binnen de interventie-locaties. Er zijn twee items die tegen de verwachting ingaan. Bijvoorbeeld: *'na een lastige situatie in het team leggen collega's uit waarom ze deden wat ze deden'*.

Bij de items waar we geen verschil vonden tussen voor- en nameting waren er enkele functiegroepen die wel een verschil lieten zien. Bij het item *'kennen van de persoonlijke waarden en normen van directe collega's'* scoren de officemedewerkers significant hoger bij de nameting vergeleken met andere functiegroepen. Verder zien we ook functiegroepen die tegen de verwachting in lager scoren bij bepaalde items tijdens de nameting. Bijvoorbeeld de officemedewerkers geven minder aan dat er *'in hun team aandacht is voor 'waarom' bepaalde beslissingen genomen worden'*. Zorgverleners scoren tijdens de nameting lager wat betreft het *'zelf stilstaan bij of ze het goede doen tijdens het werk'*.

Daarnaast brachten we in beeld welke functiegroepen het hoogst en het laagst scoren in de nameting op deze items, ongeacht of ze verandering laten zien tussen voor- en nameting. We zien onder andere dat de meerderheid van de PIW'ers en zorgmedewerkers aangeeft *'aandacht te hebben voor 'waarom' ze bepaalde beslissingen nemen in hun team'*, terwijl dit slechts voor een minderheid van de arbeidsmedewerkers en de officemanagers geldt. Verder, in tegenstelling tot de management teams, zegt slechts een minderheid van de arbeidsmedewerkers *'af te wijken van afspraken en protocollen wanneer ze dat juist vinden om te doen'*.

Tot slot hebben we gekeken of DJI-medewerkers die vaak aan moreel beraad deelnamen, en/of moreel beraad positief evalueerden, anders scoorden op de morele vakmanschap items. DJI-medewerkers die het hoogste aantal MB-bijeenkomsten bijwoonden (7+), scoren niet significant hoger op de moreel vakmanschap items dan DJI-medewerkers die aan minder moreel beraad bijeenkomsten deelnamen.

Wat betreft de evaluatie van moreel beraad door de DJI-medewerkers (positief-negatief) en de score voor de items vinden we bij 4 van de 70 items significante verschillen. Zo zien we dat DJI-medewerkers die moreel beraad positief evalueren vaker aangeven dat ze *'handvatten aangereikt krijgen op het werk om met morele dilemma's om te gaan'* en *'als team tijdens het werk stilstaan bij de vraag of ze het goede doen'*.

Conclusies en aanbevelingen

Er vindt een positieve ontwikkeling plaats op enkele kenmerken van moreel vakmanschap, nadat DJI-medewerkers deelnamen aan moreel beraad bijeenkomsten. Soms waren er verschillen tussen functiegroepen te zien in hun scores tussen de voor- en nameting.

Desalniettemin hadden we meer en grotere positieve veranderingen tussen de voor- en nameting van de interventiegroep verwacht en/of gewenst. Het is bekend dat het kwantitatief boven tafel krijgen van veranderingen na een complexe interventie, zoals moreel beraad, om verschillende redenen moeilijk kan zijn. Het niet kunnen vinden van kwantitatieve verschillen betekent niet dat er geen positieve veranderingen zijn. Het verder werken aan een gevalideerde vragenlijst, voor het in kaart brengen van veranderingen op het gebied van moreel vakmanschap, is een belangrijke stap voor het toekomstig onderzoek naar interventies die het moreel vakmanschap verder willen versterken.

Het versterken van moreel vakmanschap vergt een continu leerproces en een continue leerweg, welke vanuit de organisatie blijvende aandacht en inspanning vergt. Veel andere werkvelden zoals de gezondheidszorg, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, Ministerie van Defensie, en het Ministerie van Justitie & Veiligheid - hebben daartoe blijvende ethiek support structuren geïm-

plementeerd, waar medewerkers ondersteund worden in een methodische omgang met morele vragen. Een serie van 10 MB-bijeenkomsten per team zoals in dit evaluatie onderzoek is een goede start daartoe, maar vergt continuering en aanvullende ethiek support (training) om daadwerkelijk en duurzaam het moreel vakmanschap te versterken. Gebaseerd op de eerder gerapporteerde relatief positieve evaluaties van moreel beraad door de DJI-medewerkers, en de versterking van enkele kenmerken van moreel vakmanschap in dit deelonderzoek, adviseren wij een continuering van het implementeren van moreel beraad en/of soortgelijke ethiek support ondersteuning voor DJI-medewerkers. Dit maakt bovendien een eventuele vervolg impact-studie met een verkorte en gevalideerde vragenlijst moreel vakmanschap over de langere termijn mogelijk.

Daarnaast kunnen de resultaten van deze impact-studie verder ingezet worden om toekomstige MB-bijeenkomsten te verbeteren en het moreel vakmanschap door te ontwikkelen. Zo kan bijvoorbeeld de gespreksleider van de MB-bijeenkomst meer nadruk leggen op bepaalde aspecten van moreel vakmanschap waar nu geen of minder vooruitgang op wordt geboekt.

Inleiding

Het Opleidingsinstituut DJI heeft sinds 2017 binnen het Vakmanschapsprogramma de gespreksmethode moreel beraad ingezet om medewerkers te ondersteunen in de omgang met moreel uitdagende kwesties uit de praktijk, en hen te laten groeien in de eigen morele afwegingen. In deze deelrapportage zullen wij inzicht geven in de impact die moreel beraad al dan niet heeft op elementen van het moreel vakmanschap³ van DJI-medewerkers. Deze studie maakt onderdeel uit van een breder onderzoek vanuit de afdeling 'Ethiek, Recht en Humaniora' van het Amsterdam UMC, waarvan de deelrapportages met de titels 'Morele dilemma's en thematieken ervaren door DJI-medewerkers', en 'Evaluatie van series moreel beraad bijeenkomsten met DJI-medewerkers' reeds zijn verschenen. Deze afdeling heeft jarenlange ervaring met het ontwikkelen, trainen, implementeren en onderzoeken van verschillende vormen van 'ethiek support', zoals moreel beraad, binnen en met verschillende organisaties.

In deze deelrapportage onderzoeken we in hoeverre MB-bijeenkomsten invloed hebben op het moreel vakmanschap van DJI-medewerkers. Eerst leggen we uit wat moreel beraad inhoudt, waarom deze interventie belangrijk is binnen DJI, en hoe enkele individuele-, team-, en leiderschapskenmerken van moreel vakmanschap behandeld worden in de wetenschappelijke literatuur. Het methodestuk omvat informatie over de verzameling en indeling van de deelnemende DJI-locaties en de participan-

ten, de organisatie van de MB-bijeenkomsten, de constructie van de vragenlijst, en de data-analyse. Bij de resultaten beginnen we met een korte beschrijving en een overzicht van de eigenschappen van de participanten. Daarna staan vooral de volgende resultaten centraal: vergelijking van de uitkomsten tussen de voor- en nameting en tussen controle- en interventiegroep voor alle 70 items van de vragenlijst, de bevindingen van analyses van subgroepen, namelijk de verschillen tussen de diverse functiegroepen, en eventuele verschillen gebaseerd op hoe vaak iemand moreel beraad bijwoonde en hoe ze moreel beraad evalueerden. Ook wordt kort uiteengezet voor welke overige factoren in de analyses is gecorrigeerd en of de sluitingen van PI Zwaag en Almere invloed hebben gehad op de onderzoeksresultaten.

Moreel beraad

Moreel beraad streeft ernaar om de morele competentie en het moreel bewustzijn van medewerkers (verder) te bevorderen zodat ze moreel uitdagende situaties leren herkennen en ermee leren omgaan⁴ om zo de kwaliteit van hun werk te verbeteren. In een MB-bijeenkomst neemt een groep deel aan een reflectieve dialoog over een morele vraag ervaren in de werkpraktijk door één of meerdere deelnemers van het moreel beraad.⁵ Onder begeleiding van een getrainde gespreksleider⁶ en tijdens een stapsgewijze procedure reflecteren medewerkers over wat zij als moreel juist zien in een concrete situatie en

3. Uiteraard bedoelen we met deze term alle genders.

4. Stolper, M., Molewijk, B. and Widdershoven, G., 'Bioethics education in clinical settings: theory and practice of the dilemma method of moral case deliberation.' *BMC Medical Ethics* 17.1, (2016): 1-10.

5. Molewijk, A. C., Abma, T., Stolper, M., & Widdershoven, G., 'Teaching ethics in the clinic. The theory and practice of moral case deliberation.' *Journal of Medical Ethics*, 34(2), (2008): 120-124; Weidema, F.C., Molewijk, A.C., Kamsteeg F., Widdershoven, G.A.M., 'Aims and harvest of moral case deliberation.' *Nursing ethics*, 20(6), (2013): 617-631; Rasoal, D., Kihlgren, A., James I., Svantesson, M., 'What healthcare teams find ethically difficult: Captured in 70 moral case deliberations.' *Nursing Ethics*, 23(8), (2016): 825-837.

6. Stolper, M., Molewijk, B., & Widdershoven, G., 'Learning by doing. Training health care professionals to become facilitator of moral case deliberation.' In *HEC forum*, Vol. 27, No. 1, (Netherlands, 2015): 47-59.

wat zij beschouwen als de onderbouwde basis hiervoor.⁷ De gespreksleider gebruikt een specifieke gespreksmethode - in dit onderzoek betreft dat de 'dilemma methode' - om de morele dialoog te leiden, maar geeft zelf geen substantieel inhoudelijk advies tijdens het gesprek.⁶ Tijdens een moreel beraad delen medewerkers hun ervaringen en eigen (ethische) expertise met elkaar.⁸ De hier gebruikte dilemma methode helpt de deelnemers aan het moreel beraad om gestructureerd en gezamenlijk te reflecteren en te leren van de verschillen in gezichtspunten.⁹ Moreel beraad is gebaseerd op de dialogische benadering van ethiek.¹⁰ Deze gaat ervan uit dat concrete ervaringen en situaties, inclusief hun betekenis en hun praktisch nut, essentieel zijn voor moreel begrip en moreel leren. Moreel beraad wordt om die reden altijd gehouden met en binnen de werkpraktijk en het behandelt altijd concrete situaties. In dialogische ethiek is het proces van gezamenlijk leren en begrip voor elkaar van groot belang. In deze benadering is de bedoeling van een (groeps)dialoog om het perspectief van de deelnemers te verruimen door hen te confronteren met de inzichten van anderen.¹¹

Zowel het gecontroleerd implementeren van moreel beraad voor medewerkers in penitentiaire inrichtingen als het onderzoeken van de impact van moreel beraad op moreel vakmanschap van gevangenismedewerkers is niet eerder gedaan. Dat maakt dit onderzoek zowel innovatief als ook exploratief. In deze studie onderzoeken we de impact van deelname aan een serie MB-bijeenkomsten op moreel vakmanschap van gevangenismedewerkers. Door

het innovatieve karakter van het onderzoek zullen we al doende gaan ontdekken hoe je deze impact op de juiste manier kunt meten. We kijken hiervoor ook naar mogelijke verschillen tussen diverse functiegroepen. Bovendien onderzoeken we of er verschil in impact te zien is m.b.t. hoeveel MB-bijeenkomsten ze meegevoeld hebben en hoe men de MB-bijeenkomsten waardeerde.

Alvorens we de onderzoeksmethoden beschrijven, geven we eerst weer wat er zoal verstaan wordt onder moreel vakmanschap en welk nut het kan hebben, juist binnen de specifieke DJI-context. Wat zijn de kenmerken van het moreel vakmanschap die we hebben meegevoeld in dit onderzoek? Om de blik te behouden op wat de specifieke DJI-context vraagt van een 'moreel vakman', starten we met een korte samenvatting van punten die in verschillende DJI-documenten erover zijn terug te vinden. Daarna diepen we het concept verder uit met behulp van wetenschappelijke literatuur.

Moreel vakmanschap volgens DJI-documenten

DJI hoopt dat aandacht voor moreel vakmanschap in hun trainingsaanbod voor medewerkers het reflectievermogen van medewerkers en de omgang met morele dilemma's en vragen stimuleert. Werken in een DJI-context betekent per definitie dat men morele dilemma's en vragen tegenkomt in het werk. DJI wil het vakmanschap van DJI-medewerkers versterken zodat zij dilemma's leren 'herkennen en bespreekbaar maken'. Idealiter zijn DJI-medewerkers gericht op 'methodisch werken waarin morele oor-

-
7. Molewijk, B., van Zadelhoff, E., Lendemeijer, B., Widdershoven, G., 'Implementing moral case deliberation in Dutch health care; improving moral competency of professionals and the quality of care.' *Bioethics Forum*, 1, (2008): 57-65. Rasoal, D., Kihlgren, A., James I., Svantesson, M., 'What healthcare teams find ethically difficult: Captured in 70 moral case deliberations.' *Nursing Ethics*, 23(8), (2016): 825-837.
 8. Metselaar, S., Molewijk, B., Widdershoven G., Beyond recommendation and mediation: Moral case deliberation as moral learning in dialogue. *American Journal Of Bioethics*, 15(1), (2015): 50-51; De Snoo-Trimpp, J., Widdershoven, G., Svantesson, M., De Vet, R., & Molewijk, B. (2017). 'What outcomes do Dutch healthcare professionals perceive as important before participation in moral case deliberation?' *Bioethics*, 31(4), (2017): 246-257.
 9. Spijkerboer, R. P., Van der Stel, J. C., Widdershoven, G. A. M., & Molewijk, A. C., 'Does moral case deliberation help professionals in Care for the Homeless in dealing with their dilemmas? A mixed-methods responsive study.' In HEC forum, Vol. 29, No. 1 (Nederland, 2017): 21-41.
 10. Widdershoven, G.A.M. & Molewijk, B., 'Philosophical foundations of clinical ethics: a hermeneutic perspective.' In: Schildmann J, Gordon JS, and Vollmann J (eds) *Clinical ethics consultation: theories and methods, implementation, evaluation*, (Ashgate: Aldershot, 2010): hoofdstuk 10.
 11. Molewijk, A. C., Abma, T., Stolper, M., & Widdershoven, G., 'Teaching ethics in the clinic. The theory and practice of moral case deliberation.' *Journal of Medical Ethics*, 34(2), (2008): 120-124

deelsvorming een centrale plaats heeft.¹² In 2014 werd door het Opleidingsinstituut DJI een Kenniskring Moreel Vakmanschap georganiseerd, waarin een multidisciplinaire groep experts¹³ plaatsnam om dit concept van moreel vakmanschap samen te bespreken. De kenniskring zag het belang van moreel vakmanschap in: het maakt mensen 'bewuster' en geeft hen 'meer inzicht geeft in (kern)dilemma's van het eigen vakgebied'. Moreel vakmanschap dwingt ook om 'niet te snel te handelen' en om 'het oordeel uit te stellen'. Tevens kan moreel vakmanschap leiden tot meer transparante en afgewogen besluitvormingsprocessen; daarmee voorkomt men onduidelijkheid rondom beslissingen of dat zaken blijven knagen bij DJI-medewerkers. Juist bij een organisatie als DJI is, volgens de kenniskring, moreel vakmanschap van groot belang doordat van medewerkers wordt verwacht dat zij voorbeeldgedrag tonen en zich verantwoordelijk gedragen richting gedetineerden.¹⁴

Moreel vakmanschap in literatuur

In de literatuur bestaat niet een eenduidige opvatting over wat moreel vakmanschap is en hoe het te trainen of te versterken. Via een exploratieve literatuurstudie¹⁵ hebben we daarom in beeld gebracht welke kenmerken bij elkaar genomen zouden kunnen passen bij het concept 'moreel vakmanschap'. We hebben verschillende aspecten uit de literatuur voor deze studie onderverdeeld in individuele kenmerken, team-kenmerken, en enkele specifieke aspecten van moreel leiderschap. We geven hieronder kort weer wat daaronder zoal wordt verstaan.

Moreel vakmanschap: individuele kenmerken

Op basis van een verkenning van verschillende literatuur onderscheiden we de volgende cognitieve aspecten: **moreel bewustzijn, moreel redeneren en morele oordeelsvorming**. Sommige aspecten overlappen elkaar soms. Een moreel vakman kan bewustzijn op twee manieren laten zien, namelijk bewustzijn van waarden en normen, en bewustzijn van mogelijke morele dimensies van situaties. Het eerste houdt in dat men kennis heeft van de eigen waarden en normen, van die van een ander en van de waarden van de organisatie als geheel.¹⁶ Bewustzijn van de morele dimensie van situaties betekent dat je erkent en herkent dat een situatie of een beslissing morele componenten kan bevatten.¹⁷ Voor moreel redeneren heb je vaardigheden nodig zoals: het kunnen uitstellen van een oordeel, kritisch en zorgvuldig beschouwen van eigen handelen en oordelen; het mee kunnen nemen van verschillende perspectieven; en het kunnen voorstellen van de morele consequenties van je eigen handelingen en mogelijke alternatieven.¹⁸ Tot slot, morele oordeelsvorming vraagt van de professionals om een onderbouwde beslissing te nemen over wat 'het goede' in een situatie betekent. Hiervoor moet men de verschillende waarden en normen van zichzelf en de andere perspectieven kunnen wegen en beoordelen op hun specifieke relevantie en gewicht voor de betreffende morele vraag in de betreffende specifieke situatie. Daarbij is morele verbeeldingskracht nodig, om zich te kunnen inleven in wat de beslissing voor anderen betekent, inclusief de mogelijke alternatieven van de beslissing.¹⁹

12. Dienst Justitiële Inrichtingen, 'Vakmanschap en de vakmanschapsladder - Divisie GW/vb', 2016. Interne notitie DJI.

13. Hier namen onder andere deel: een PI-vestigingsdirecteur, integriteits-coördinatoren van ministeries, en experts en onderzoekers naar beroepsethiek en ethiek-ondersteuning.

14. Kenniskring Moreel Vakmanschap, 01 DJI, 2014. Te raadplegen via: <https://docplayer.nl/19306504-Opleidingsinstituut-dji-kenniskring-moreel-vakmanschap.html>

15. We geven bij enkele kenmerken een literatuurverwijzing, in de wetenschappelijke publicatie over dit onderdeel zullen we een compleet overzicht geven van de gebruikte literatuur.

16. Zie onder andere items 1 en 2 uit de Moral Competence Questionnaire die o.a. bij Defensie wordt ingezet: Oprins, & Dalenberg, S. & Hart, t. (2011). Measurement of Moral Competence in Military Operations.

17. Zie over 'moral awareness' o.a. Callahan, D. (1980). Goals in the Teaching of Ethics. In Ethics teaching in higher education (pp. 61-80). Springer us. En Rossouw, G. J. (2002). Three approaches to teaching business ethics. *Teaching Business Ethics*, 6(4), 411-433.

18. O.a. Rossouw (2002).

19. Zie item 3 uit de Moral Competence Questionnaire, en o.a. ook Rest & Narváez (1994) en Rossouw (2002).

Naast de cognitieve aspecten - bewustzijn, redeneren en oordelen - zijn er aspecten bij het individu die meer samenhangen met het morele karakter van de professional. Kenmerken die hierbij onderscheiden worden in de literatuur zijn: **morele motivatie en moed**, **morele sensitiviteit en tolerantie** en **morele verantwoordelijkheid**. Morele motivatie betekent hier dat je morele componenten van bijvoorbeeld een oordeel of een beslissing, wanneer een situatie daarom vraagt, voorrang geeft boven andere aspecten vanwege morele overwegingen.²⁰ In DJI-termen kan het bijvoorbeeld betekenen dat er vanuit morele motivatie wordt gekozen om een bestaand protocol in deze situatie niet op te volgen vanwege de morele waarde x of de morele norm y . Het opvolgen van morele motivatie vergt regelmatig morele moed, waarbij je gaat staan voor wat jij denkt dat het goede is, en je jouw oordeel uiteindelijk ook omzet in daadwerkelijke actie. Voor het morele handelen heb je naast moed ook sensitiviteit nodig om rekening te houden met de mogelijke consequenties van jouw handelen. Te veel moed kan immers leiden tot roekeloosheid. Los daarvan bestaat sensitiviteit ook uit de kunst om je te kunnen verplaatsen in anderen, in andere perspectieven binnen de betreffende situatie.²¹ Verder is tolerantie nodig wanneer gezichtspunten van anderen afwijken van jouw eigen gezichtspunt. Bovendien vraagt moreel vakmanschap van het individu de morele verantwoordelijkheid om voorbeeldgedrag te (willen) vertonen (responsibility), en achteraf de bereidheid om verantwoording voor het handelen af te leggen, aan zichzelf en aan anderen (accountability).²²

Dit zijn allemaal kenmerken die, in meerdere of mindere mate, een rol kunnen spelen bij het vertonen en verder versterken van moreel vakmanschap. Vanzelfsprekend gaat het er daarbij niet om dat elke vakman of vakvrouw dit allemaal moet beheersen en altijd en overal moet laten zien. Het gaat hier om een voortdurend ontwikkelproces. Inzicht krijgen in en werken aan het verder ontwikkelen van deze solo-kenmerken, kan DJI-medewerkers helpen met morele situaties om te gaan en zichzelf als een moreel kompas te ontwikkelen voor het maken van lastige keuzes bij moreel uitdagende situaties.

Moreel vakmanschap: team-kenmerken

Een vakman bij DJI opereert altijd in de context van zijn team. Vanuit een globale verkenning van de literatuur worden de volgende team-kenmerken genoemd. Specifiek voor het team als geheel is van belang voor moreel vakmanschap dat er gezamenlijk en open gesproken wordt over de morele aspecten van opties in het handelen in een morele situatie.²³ Volgens de OI-kenniskring begint dat met name bij het elkaar vragen stellen, en de eigen afwegingen bespreekbaar maken. Een voorwaarde hiervoor is dat een team als geheel de (psychologische) veiligheid²⁴ kent om die gezamenlijke openheid en reflectiviteit op te zoeken over morele aspecten. Oftewel, je veilig genoeg voelen (o.a. door hoe het team, leidinggevenden en de organisatie met jou en elkaar omgaan) wanneer je vragen stelt, je twijfel kenbaar maakt, of gezamenlijke reflectie uitlokt. Het vergt de wil en kunde van (de leidinggevenden binnen) het team en de organisatie om gezamenlijk te leren en evalueren, maar ook de ruimte om te kunnen erkennen wanneer iets niet goed is gegaan.²⁵ Hiervoor is het nodig om in een morele situatie met elkaar de intentie te hebben om situaties

20. Rest, J. R., & Narváez, D. (1994). *Moral Development in the Professions: Psychology and Applied Ethics*. Hillsdale, us: Lawrence Erlbaum Associates.

21. Bovenstaande elementen zijn o.a. gebaseerd op: Rossouw, G. J. (2002). *Three approaches to teaching business ethics*. *Teaching Business Ethics*, 6(4), 411-433.

22. Zie o.a. item 6 van de Moral Competence Questionnaire.

23. Zie o.a. item 4 van de Moral Competence Questionnaire.

24. Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23-43.

25. Meer in algemene zin over wat nodig is voor reflexiviteit binnen teams, is te vinden in o.a.: Schippers, M. & Den Hartog, D. & Koopman, P.L.. (2005). *Reflexivity in Teams: A Measure and Correlates*.

te verbeteren, en daarbij het gezamenlijk op constructief kritische wijze te bespreken of het juiste is gedaan.²⁶ Het met elkaar oneens kunnen zijn maakt onderdeel uit van de constructieve toenadering tot elkaar. Hierbij is het van belang dat niet de persoon die het perspectief inbrengt, maar het perspectief zelf onder de aandacht blijft.

Moreel vakmanschap: leiderschapskenmerken

Specifiek voor afdelingshoofden, directies en leidinggevenden in brede zin, voegen we 'moreel leiderschap' toe. Volgens Rossouw²⁷ vergt moreel leiderschap verschillende vaardigheden, onder andere: om inzicht te hebben in de morele kansen en uitdagingen van de organisatie (systemische moraliteit), de mogelijkheid morele overwegingen en/of zorgen om te zetten in daadwerkelijke veranderingen in de praktijk van de organisatie (morele efficiëntie), en de capaciteit om morele visie en ondersteuning te tonen aan medewerkers (leiderschap). De kenniskring over moreel vakmanschap bij DJI benadrukt dat dit bijvoorbeeld zou gaan over het mogelijk maken van het gesprek over de basiswaarden van het werk, en daarbij het helpen vertalen van die waarden naar de daadwerkelijke werkpraktijk. Al met al is het van belang dat juist een leidinggevende uitdraagt dat reflectie, ethiek en integriteit belangrijke aspecten van het werk zijn en dat deze ook concrete consequenties en verantwoordelijkheden kennen. Bijvoorbeeld door soms openlijk te laten zien waarom er morele redenen zijn om iets anders te doen dan gepland, en te uiten dat deze besluiten niet altijd makkelijk zijn.²⁸ Een leidinggevende zou hierbij zijn/haar mede-

werkers moeten ondersteunen, bevragen en stimuleren om goed en integer handelen - en met name het openlijk bespreken van morele twijfels - als vanzelfsprekend een plek te geven in de werkpraktijk. Bovendien geeft een moreel leider zelf het goede voorbeeld in het eigen handelen, de reflectie op dat handelen, en de openheid in het spreken over zijn/haar eigen handelen. Het delen van eigen morele dilemma's naar medewerkers toe, eventueel tijdens moreel beraad, kan daarbij helpen.

26. Zie o.a. Kellermans (2008) over 'constructive confrontation norms'.

27. Rossouw, G. J. (2002). Three approaches to teaching business ethics. *Teaching Business Ethics*, 6(4), 411-433.

28. Zie o.a. item 8 uit de 'Ethical Leadership Questionnaire' door Yukl (2010). Zie ook: Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An Improved Measure of Ethical Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38-48.

Onderzoeksmethoden

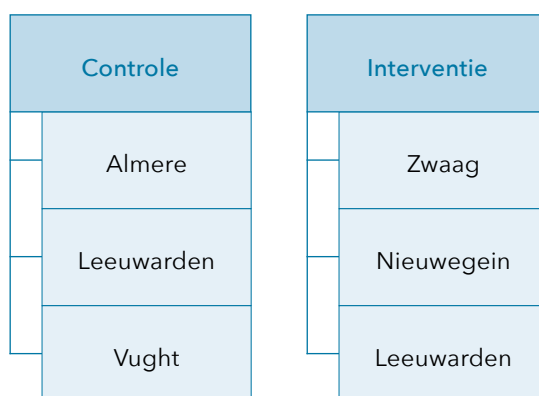
Op basis van de inhoudelijke analyse van de kenmerken van moreel vakmanschap ontwikkelden we een breed samengestelde vragenlijst met als doel om via een voor- en nameting de impact van moreel beraad te kunnen meten op onder andere kenmerken van moreel vakmanschap van medewerkers. De vragenlijst bevat bewust nergens de term 'moreel beraad', zodat ook andere morele interventies / trainingen in de toekomst met deze vragenlijst onderzocht kunnen worden. Op basis van DJI-documenten over moreel vakmanschap is ervoor gezorgd dat de vragenlijst aansluit op de specifieke context van het werken bij DJI. Het betreft momenteel een nog niet-gevalideerde vragenlijst.

Aan dit onderzoek namen vijf Nederlandse penitentiaire inrichtingen (PI's) deel: Leeuwarden, Vught, Almere, Nieuwegein en Zwaag. Om inzicht te verkrijgen in de impact van moreel beraad, werden de instellingen ingedeeld in een controlegroep en een interventiegroep (zie [Figuur 1](#)). Bij controlelocaties vonden tijdens de onderzoeksperiode bewust geen MB-bijeenkomsten of soortgelijke bijeenkomsten plaats. Daarmee dienden zij als vergelijk-

kingsgroep voor de interventielocaties waar geselecteerde teams in een periode van 1 tot 1,5 jaar per team ongeveer 10 MB-bijeenkomsten bijwoonden. In eerste instantie werden twee instellingen geselecteerd als interventiegroep (PI Nieuwegein en Zwaag), waar twee vergelijkbare locaties als controlegroep tegenover werden gezet (PI Almere en Leeuwarden). Door de sluitingen tijdens het lopende onderzoek van PI Zwaag en Almere in de zomer van 2018²⁹, werden twee extra locaties geselecteerd waar dit onderzoek opnieuw werd opgestart (PI Leeuwarden als interventiegroep en PI Vught als controlegroep). Dit vormt de reden dat Leeuwarden eerst als controlegroep fungeerde en in een later stadium, na de implementatie van moreel beraad, als interventiegroep. Daardoor liep het onderzoek door tot begin 2020.³⁰

Samen met de lokale moreel beraad stuurgroepen binnen de betreffende PI's en het Opleidingsinstituut DJI werden vijf á zes teams per locatie geselecteerd die deelnamen aan de series moreel beraad. Alle type functiegroepen werden gerepresenteerd: complexbeveiligers, zorgmedewerkers, managementteams, mid-

Fig. 1 Overzicht verdeling DJI-instellingen



29. Voor meer informatie, zie dit overheids-bericht van juni 2018: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2018/06/22/kabinet-sluit-vier-gevangenissen-geen-gedwongen-ontslagen>

30. Voor meer informatie over de gehanteerde methode in dit onderzoek verwijzen wij u door naar het nog te verschijnen wetenschappelijk artikel en de auteurs.

denkaderleden, penitentiair inrichtingswerkers³¹, officemedewerkers³², detentie- en re-integratie casemanagers (D&R) en arbeidsmedewerkers. In de controlelocaties werden vergelijkbare teams betrokken in het onderzoek.

Om te meten welke impact moreel beraad heeft op de kenmerken van het moreel vakmanschap vulden de DJI-medewerkers twee vragenlijsten in. De eerste vragenlijst is in de interventielocaties ingevuld vóór deelname aan moreel beraad (voormeting), en de tweede na afloop van de reeks MB-bijeenkomsten (nameting). Gelijktijdig vonden de voor- en nametingen op de controlelocaties plaats.

Voor de Covid-19 pandemie in maart 2020 zijn intrede deed, werden de leden van de geselecteerde teams (participanten) zoveel mogelijk persoonlijk benaderd op hun eigen werkplek om de voor- of nameting in te vullen. Sinds de pandemie was dit niet meer mogelijk. Hierdoor werd een deel van de participanten voor de nameting via email of gewone post benaderd.

Het invullen van de vragenlijst nam ongeveer 20 minuten in beslag en startte met negen vragen over demografische eigenschappen van de participanten (geslacht, leeftijd en opleiding) en over specifieke kenmerken van hun functie bij DJI (opdracht, locatie bij DJI, etc.). In het tweede deel van de vragenlijst kregen de participanten een lijst van 70 items gepresenteerd die gebaseerd zijn op een conceptuele analyse van moreel vakmanschap. We hebben hiervoor zowel nieuwe items ontwikkeld, toegespitst op de werkpraktijk bij DJI, als items uit bestaande vragenlijsten uit wetenschappelijke literatuur gebruikt. Een voorbeeld van een bestaand item, uit de Moral Competence Questionnaire³³, is: *'als ik twijfel of iets goed of fout*

is dan bespreek ik dat'. Een voorbeeld van een omzetting van een conceptueel-kenmerk van moreel vakmanschap in een nieuw item is: het concept over morele tolerantie binnen teams werd omgezet in: *'indien we het in mijn team niet met elkaar eens zijn, respecteren we toch elkaars gezichtspunten.'* De items gaan over thema's zoals moreel bewustzijn, moreel redeneren, verantwoordelijkheid, samenwerking met collega's, de attitude ten aanzien van gevangenen, en moreel leiderschap. Dit laatste onderwerp (4 van de 70 vragen) zijn enkel door leidinggevenden beantwoord. De antwoordopties waren 'zeer oneens', 'oneens', 'neutraal', 'eens', 'zeer eens' of wanneer er gevraagd werd naar frequentie 'nooit', 'enkele keren per jaar', 'maandelijks', 'wekelijks' en 'dagelijks'.

In de nameting is in de interventie-locaties een derde deel (15 vragen) toegevoegd over het aantal bijgewoonde MB-bijeenkomsten en hoe de participanten deze evalueerden. Deze antwoorden zijn gebruikt in de analyse om te zien of er een verschil in impact is wanneer men veel of weinig MB-bijeenkomsten heeft bijgewoond en wanneer de MB-bijeenkomsten positief of negatief zijn geëvalueerd. De overige items uit dit gedeelte van de vragenlijst zijn gebruikt voor het deelonderzoek over de evaluatie van moreel beraad bij DJI.

De statistische analyse bestaat uit een hoofdanalyse, subgroep analyses en extra analyses. Omdat moreel beraad een groepsinterventie is en één van haar doelen is om bij te dragen aan een verbeterde teamsamenwerking hebben we een hoofdanalyse en subgroep analyses uitgevoerd op alle DJI-medewerkers die of de voormeting en/of de nameting hebben ingevuld. Om te kijken of moreel beraad ook de persoonlijke ontwikkeling van deelnemers stimuleert is een extra

31. Aangezien de kernactiviteit van deze functies vergelijkbaar is, werden voor de statistische analyses de penitentiair inrichtingswerkers (PIW) en de ISD- en/of ZBIW-medewerkers samen opgenomen in één functiegroep (PIW/ZBIW). Dit na overleg en overeenstemming hierover met DJI en OI in de landelijke stuurgroep moreel beraad.

32. Deze functiegroep omvat voornamelijk backofficemedewerkers (ook wanneer ze werkzaam zijn bij D&R), frontofficemedewerkers en medewerkers van de bevolkingsadministratie.

33. Oprins, Dalenberg, de Graaff & 't Hart (2011). Measurement of Moral Competence in Military Operations.

analyse gedaan bij participanten die zowel voor- als nameting invulden. Bij de extra analyse hebben we geprobeerd inzichten te krijgen gebaseerd op hoe individuen al dan niet anders scoren in hun nameting ten opzichte van hun voormeting. Hiervoor was een gecodeerde, individuele koppeling nodig.

In de bespreking van de statistische analyses hebben we ons voornamelijk gefocust op de items waar we zeker impact hadden verwacht na de MB-bijeenkomsten. Bij sommige items hadden we explicieter en meer impact verwacht dan bij andere; bijvoorbeeld omdat ze dichterbij de eigenschappen van de interventie moreel beraad aanzaten. De items waar we expliciet impact hadden verwacht zijn te vinden in [Tabel 1](#).

Tabel 1 Overzicht van een aantal items waar we tenminste impact hadden verwacht

#	Item
15	Ik ben mij in mijn werk bewust van mijn eigen waarden en normen
16	Ik ken de persoonlijke waarden en normen van mijn directe collega's
20	Op mijn werk krijgen we handvatten aangereikt om met morele dilemma's om te gaan
24	Ik sta tijdens het werk stil bij de vraag of ik het goede doe
30	In mijn team hebben we aandacht voor 'waarom' we bepaalde beslissingen nemen
32	Als team staan wij tijdens het werk stil bij de vraag of we het goede doen
34	Indien we het in mijn team niet met elkaar eens zijn, respecteren we toch elkaars gezichtspunten
35	Wanneer er verschillende meningen bestaan in mijn team, gaat het bij het spreken over die verschillende meningen om de onderwerpen zélf, en niet om de personen
40	Ik stel mijn leidinggevende vragen om te begrijpen waarom iets op een bepaalde manier gaat
41	Ik stel mijn collega's vragen om te begrijpen waarom ze iets op een bepaalde manier doen/deden
44	Ik ga in gesprek met mijn leidinggevende wanneer hij/zij iets doet dat ik niet juist vind
48	Ik wijk van afspraken/protocollen af, wanneer ik dat juist vind om te doen
55	Mijn collega's leggen na een lastige situatie in het team uit waarom ze deden wat ze deden

Data analyse

Voor de analyse is de Statistical Package of the Social Sciences (SPSS) gebruikt. In de hoofdanalyse zijn alle participanten die of de voormeting en/of de nameting hebben ingevuld betrokken. Eerst is beschrijvende statistiek gebruikt om de demografische kenmerken en de scores op alle items te bepalen.

Om na te gaan of we de resultaten van de 70 ordinale items konden analyseren als continue variabelen, zijn de p-waarden van de Chi kwadraat test en de independent sample t-test vergeleken op verschillen tussen de voor- en nameting in de controle- en de interventiegroep. Aangezien deze resultaten min of meer vergelijkbaar waren, waren meer geavanceerde analyses mogelijk.

In een exploratieve factoranalyse (Principal Component Analysis with varimax rotation), gingen we na of de items uit de vragenlijst verschillende clusters vormen. Aangezien dit niet het geval was, zijn we verdergegaan met analyses op itemniveau. ANOVA testen zijn uitgevoerd om de gemiddelde scores op de items te vergelijken in hun het verschil tussen **a)** de voor- en nameting binnen de controle-groep, en binnen de interventiegroep **b)** de controle- en de interventiegroep tijdens de voormeting, **c)** de controle- en interventiegroep tijdens de nameting.

In subgroep analyses is gekeken of bepaalde functiegroepen meer of minder veranderingen tussen voor- en nameting lieten zien op de items waar we in de hoofdanalyse verandering zien, en op de items waar we verandering hadden verwacht (zie [Tabel 1](#) p. 17).

Ook gingen we na welke functiegroepen het hoogst en het laagst scoren in de nameting op deze items, ongeacht of ze significante verandering laten zien in de hoofdanalyse.

Aan de hand van ANOVA testen is bekeken of het aantal MB-bijeenkomsten waaraan men deelnam en de waardering voor deze bijeenkomsten, invloed heeft op de scores in de nameting.

In multivariate lineaire regressieanalyses is het effect van de interventie van moreel beraad tussen de interventie- en controlegroep gecorrigeerd voor: de verschillende betrokken functiegroepen, het wel of niet hebben van contact met gedetineerden, het geslacht, de leeftijd en het opleidingsniveau van de medewerkers, en de tijd dat men al in dienst is. Ook is nagegaan of de, tijdens dit onderzoek plaatsgevonden, sluitingen van Almere en Zwaag effect hadden op de gemeenten impact van moreel beraad op het moreel vakmanschap. Door een multi-level component toe te voegen, werd rekening gehouden met het feit dat een deel van de participanten zowel de voor- als nameting invulden. Tenslotte deden we een extra analyse in de subgroep van participanten die zowel een vragenlijst in de voor- als de nameting invulden, en wiens scores dus gekoppeld kunnen worden.

We keken of de impact van moreel beraad op moreel vakmanschap in dit gekoppelde bestand te vergelijken zijn met de resultaten van de hoofdanalyse. Daartoe zijn dezelfde analyses uitgevoerd als hierboven beschreven.

Onderzoeksethiek

Het onderzoek is getoetst door de Medisch Ethische ToetsingsCommissie (METC) van het Amsterdam UMC. Het hoofdkantoor van DJI gaf bovendien toestemming voor dit onderzoek. De betrokken onderzoekers tekenden een DJI-vertrouwelijkheidsovereenkomst om op gepaste wijze met de onderzoeksdata om te gaan. Voor dat de participanten de vragenlijst invulden, kregen zij eerst informatie over het onderzoeksproject. De participanten gaven hun geïnfor-

meerde schriftelijke toestemming aan het begin van de vragenlijsten van de voor- en nameting. Op alle vragenlijsten stond dat vertrouwelijkheid gegarandeerd was en dat deelname vrijwillig was, met de mogelijkheid om op elk moment de medewerking stop te zetten zonder specifieke reden. Een versleutelde code van de identiteit van de participanten, enkel gekend door de onderzoekers, maakte individuele koppelingen van voor- en nametingen mogelijk.

Bevindingen impact

We starten met een korte beschrijving en een overzicht van de eigenschappen van de participanten. Daarna volgt de bespreking van het eerste deel van de resultaten waarbij voor alle 70 items van de vragenlijst de uitkomsten zijn vergeleken tussen de voor- en nameting en tussen de controle- en interventiegroep. Vervolgens lichten we het tweede deel van de bevindingen van analyses van subgroepen uit, namelijk de verschillen tussen de diverse functiegroepen, en eventuele verschillen gebaseerd op hoe vaak iemand moreel beraad heeft bijgewoond en hoe ze moreel beraad hebben geëvalueerd. Ook wordt kort uitgelegd voor welke overige factoren in de analyses is gecorrigeerd en of de sluitingen van PI Zwaag en Almere invloed hebben gehad op de resultaten.

Eigenschappen van de participanten

Tussen eind 2017 en de zomer van 2018 vulden 459 medewerkers de voormeting in, en tussen eind 2018 en maart 2020 beantwoordden 456 medewerkers de nameting.

Voor we de kernresultaten laten zien, beschrijven we eerst wie de DJI-medewerkers waren die aan het onderzoek hebben meegedaan. De hoofdanalyse is gebaseerd op alle participanten in het onderzoek. In de voormeting maakte 45% van de participanten deel uit van de interventiegroep (en dus 55% van de controlegroep), in de nameting 39% (versus 61%). De meeste van de participanten uit zowel de controle- als de interventiegroep waren mannen. De meest voorkomende leeftijden lagen tussen de 45 en 64 jaar. Meer informatie over de eigenschappen van de participanten bij de hoofdanalyse is te vinden in [Tabel 2](#) (p. 20).

Het was mogelijk om de voor- en nametingen van 163 participanten aan elkaar te koppelen (dus in totaal 326 vragenlijsten). De eigenschappen van alleen deze groep participanten zijn te vinden in [Bijlage 1](#) (p. 40).

Impact van moreel beraad op het moreel vakmanschap
Deelrapportage, april 2022

Tabel 2 Eigenschappen van de participanten

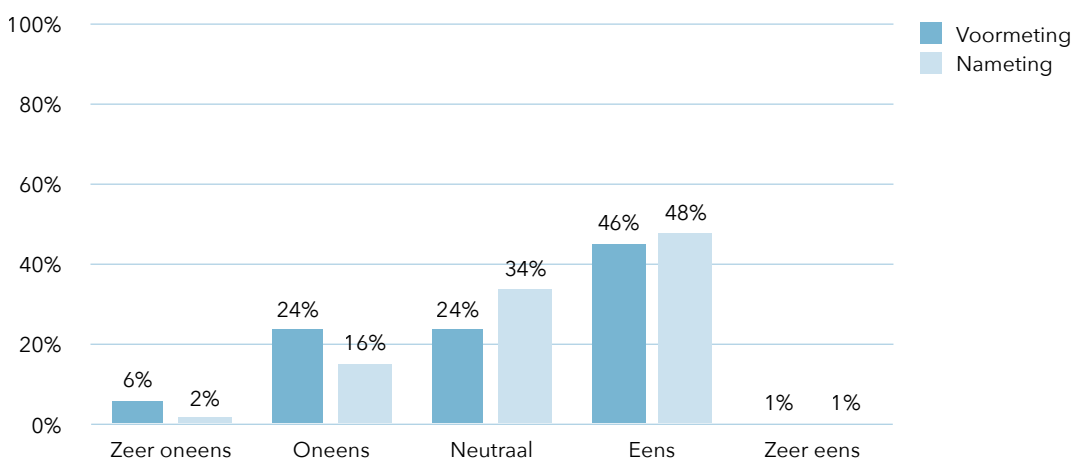
	Voormeting (n=459)		Nameting (n=456)	
	Controlegroep	Interventiegroep	Controlegroep	Interventiegroep
Locatie				
Almere	33,7% (85)	-	24,5% (68)	-
Vught	34,5% (87)	-	39,6% (110)	-
Leeuwarden controlegroep	31,7% (80)	-	36,0% (100)	-
Zwaag	-	44,4% (92)	-	36,5% (65)
Nieuwegein	-	23,2% (48)	-	33,7% (60)
Leeuwarden interventiegroep	-	32,4% (67)	-	29,8% (53)
Functie				
Zorg	15,5% (39)	11,1% (23)	12,9% (36)	11,8% (21)
PIW/ZBIW	22,7% (57)	20,3% (42)	25,2% (70)	15,7% (28)
D&R (casemanagers)	6,8% (17)	15,5% (32)	5,0% (14)	11,2% (20)
Officemedewerkers	6,4% (16)	6,8% (14)	6,1% (17)	9,0% (16)
Complexbeveiligers	20,7% (52)	12,6% (26)	19,1% (53)	11,2% (20)
Middenkader	11,2% (28)	11,1% (23)	10,8% (30)	15,7% (28)
Arbeid	11,2% (28)	13,5% (28)	14,7% (41)	14,0% (25)
Managementteam	5,6% (14)	9,2% (19)	6,1% (17)	11,2% (20)
Contact met justitiabele				
Nee, nooit	3,6% (9)	2,9% (6)	3,6% (10)	2,2% (4)
Ja	96,4% (243)	97,1% (201)	96,4% (268)	96,6% (172)
Geslacht				
Vrouw	35,2% (88)	39,5% (81)	32,8% (90)	38,3% (67)
Man	64,8% (162)	60,5% (124)	67,2% (184)	61,7% (108)
Leeftijd				
0-24 jaar	3,6% (9)	1,5% (3)	4,7% (13)	0,0% (0)
25-34 jaar	7,9% (20)	7,3% (15)	11,2% (31)	14,3% (25)
35-44 jaar	19,8% (50)	21,4% (44)	22,5% (62)	22,3% (39)
45-54 jaar	36,9% (93)	35,9% (74)	29,3% (81)	26,3% (46)
55-64 jaar	31,3% (79)	34,0% (70)	31,9% (88)	36,0% (63)
65 jaar of ouder	0,4% (1)	0,0% (0)	0,4% (1)	1,1% (2)
Hoogst voltooide opleiding				
Basisonderwijs	0,4% (1)	0,0% (0)	0,4% (1)	0,0% (0)
VMBO	21,9% (55)	11,3% (23)	18,9% (52)	8,0% (14)
HAVO, VWO	6,0% (15)	5,4% (11)	4,4% (12)	2,8% (5)
MBO	39,8% (100)	46,8% (96)	45,5% (125)	51,7% (91)
HBO	26,3% (66)	30,2% (62)	26,5% (73)	35,2% (62)
WO	5,6% (14)	6,3% (13)	4,4% (12)	2,3% (4)
Jaren in dienst				
0-5 jaar	11,6% (29)	7,5% (15)	21,4% (57)	17,5% (30)
6-10 jaar	10,8% (27)	7,0% (14)	8,3% (22)	7,6% (13)
11-20 jaar	41,0% (102)	38,5% (77)	35,0% (93)	35,1% (60)
21-40+ jaar	36,5% (91)	47,0% (94)	35,3% (94)	39,8% (68)

Hoofdanalyse: impact voor alle participanten

In deze deelrapportage focussen we bij het bespreken van de verschillen bij de percentages voornamelijk op de verschillen tussen de voor- en nameting van de interventiegroep. Het volledige overzicht van alle antwoorden bij voor- en nameting in interventie- en controle-groep is te vinden in [Bijlage 2](#) (p. 41).

Van de 70 items wordt er binnen de interventiegroep bij 7 items (inhoudelijk³⁴) significant positiever gescoord op de nameting dan op de voormeting. Met andere woorden: participanten scoren na het bijwonen van MB-bijeenkomsten hoger op deze kenmerken van moreel vakmanschap dan voorafgaand aan de MB-bijeenkomsten. Hieronder staan figuren van de items waar een significante positieve ontwikkeling plaatsvindt.

Fig. 2 In mijn werk is het toegestaan om fouten te maken (item 4)



34. Dit betekent dat een verandering ook als positief kan worden gewaardeerd wanneer een percentage in de nameting minder bedraagt dan in de voormeting. Of een verandering in de score voor een item positief of negatief gewaardeerd wordt, hangt af van hoe men de inhoudelijke waarde van dat specifieke item voor moreel vakmanschap waardeert.

Fig. 3 Hoe vaak zijn er op jouw werk momenten waarop je niet zeker weet wat het goede is om te doen? (item 10)

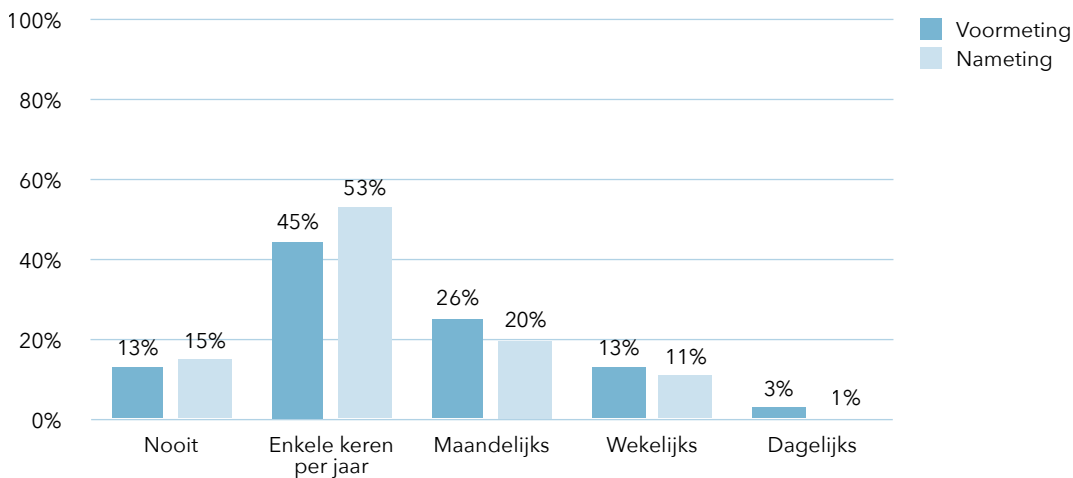


Fig. 4 Op mijn werk krijgen we handvatten aangereikt om met morele dilemma's om te gaan (item 20)

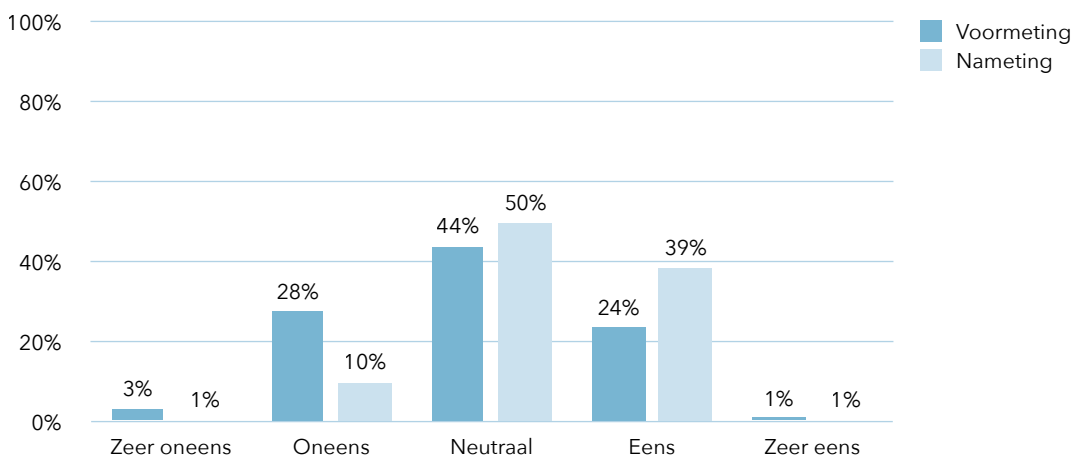


Fig. 5 Wanneer er verschillende meningen bestaan in mijn team, gaat het bij het spreken over die verschillende meningen, over de onderwerpen zelf en niet over de personen (item 35)

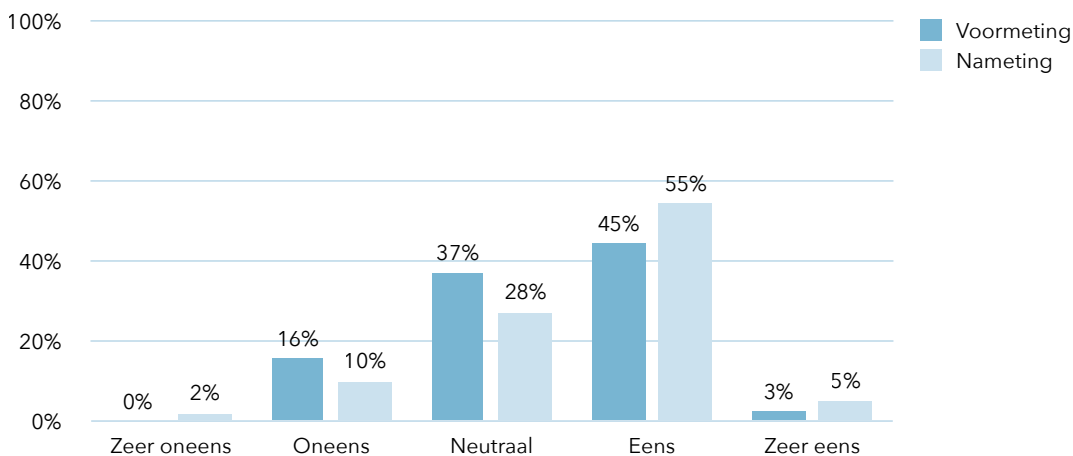


Fig. 6 Ik stel mijn leidinggevende vragen om te begrijpen waarom iets op een bepaalde manier gaat (item 40)

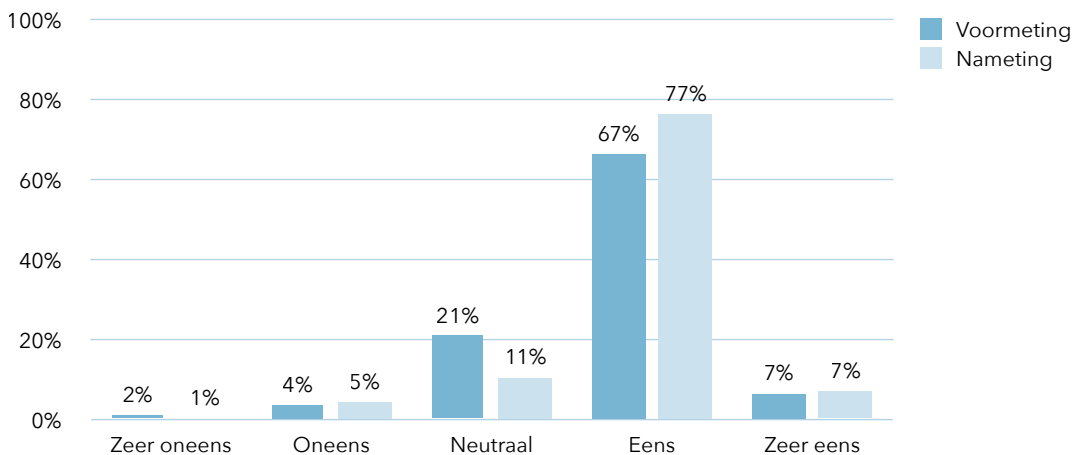


Fig. 7 Ik stel mijn collega's vragen om te begrijpen waarom ze iets op een bepaalde manier doen/deden (item 41)

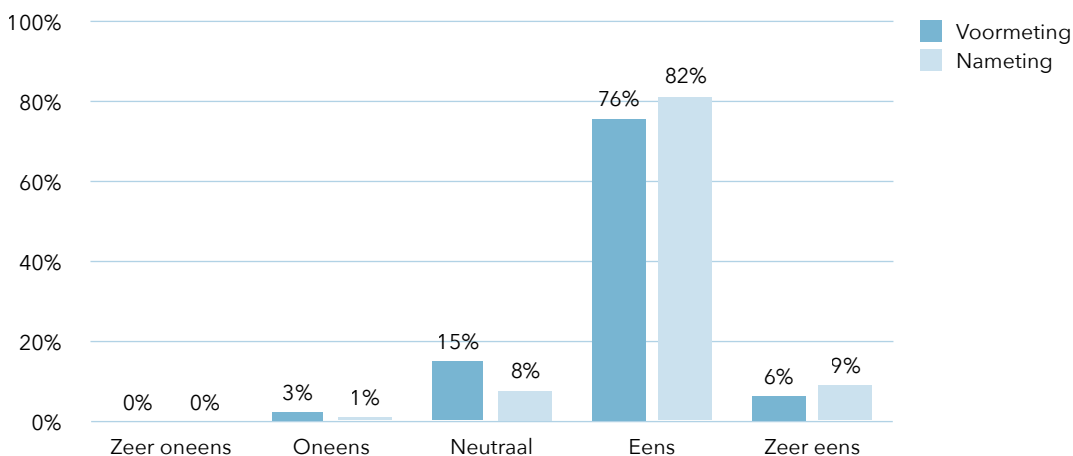
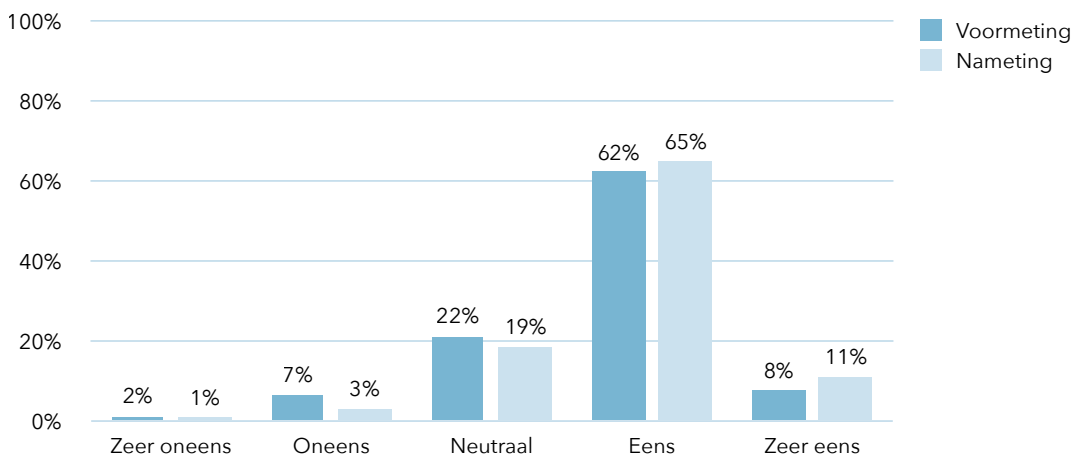


Fig. 8 Ik ga in gesprek met mijn leidinggevende wanneer hij/zij iets doet dat ik niet juist vind (item 45)



Voor *'het aangereikt krijgen van handvatten op het werk om met morele dilemma's om te gaan'* (item 20), zien we hier een sterke significante stijging in de scores, hoewel de percentages relatief laag zijn. Bij de voormeting is slechts 25% van de participanten uit de interventiegroep het (zeer) eens, maar dit percentage stijgt naar bijna 40% bij de nameting. Dit toont een groot verschil met de nameting van de controlegroep waar slechts een vierde het (zeer) eens is. Bij de items *'over het vragen stellen aan collega's'* (item 40) en *'aan leidinggevenden'* (item 41), om te begrijpen waarom ze iets op een bepaalde manier doen, zien we bij de nameting een stijging van ongeveer 10%.

Significante veranderingen die tegen de verwachting ingaan zijn te zien bij item 2 en 55 (zie Tabel 3). Bij *'mijn werk bestaat vooral uit routinematig handelen'* (item 2) geeft ongeveer 25% van de interventiegroep uit de voormeting aan het (zeer) eens te zijn, vergeleken met ruim 30% bij de nameting. Vooraf was onze hypothese dat moreel beraad participanten laat ervaren dat er keuzemogelijkheden bestaan binnen hun handelen, waardoor het werk mogelijk als minder routinematig wordt ervaren. Uiteraard kunnen ook andere factoren dan het bijwonen van moreel beraad deze ervaring hebben beïnvloed. Bij *'het in het team uitleggen waarom ze deden wat ze deden na een lastige situatie'* (item 55) geeft ongeveer de helft van de interventiegroep bij de voormeting aan (zeer) eens te zijn en slechts iets meer dan 40% bij de nameting.

Tabel 3 Items tegen de verwachting in

#	Item		Voormeting					Nameting				
			Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeereens	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeereens
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
2	Mijn werk bestaat vooral uit routinematig handelen	C	6,0	42,4	25,2	24,4	2,0	8,3	40,8	21,7	27,8	1,4
		I ^a	9,2	44,9	21,3	22,7	1,9	4,6	41,6	22,0	28,9	2,9
55	Mijn collega's leggen na een lastige situatie in het team uit waarom ze deden wat ze deden	C	0,4	7,2	33,7	57,0	1,6	0,7	7,3	38,1	50,2	3,7
		I ^c	0,5	7,8	40,3	50,5	1,0	1,7	14,3	41,7	41,7	0,6

A Een significant verschil tussen gemiddelden uit voormeting en nameting in controlegroep of in interventiegroep: A P < 0,001; a P < 0,05; a P < 0,1

B Een significant verschil tussen gemiddelden uit voormeting van controlegroep en interventiegroep: B P < 0,001; b P < 0,05; b P < 0,1

C Een significant verschil tussen gemiddelden uit nameting van controlegroep en interventiegroep: C P < 0,001; c P < 0,05; c P < 0,1

Er zijn ook items waarvoor we vooral positieve significante verschillen hadden verwacht tussen de voor- en nameting van de interventiegroep, maar waar (significante) verschillen uitblijven (zie Tabel 4 p. 25).

Bij herhaling van deze analyse met analyses voor gemiddelde scores zien we dezelfde resultaten (ongeveer dezelfde P-waardes). Ook de extra analyse, op basis van de individuele koppelingen, wijkt weinig af van deze hoofdanalyse. Anders gezegd geeft dit aan dat deze resultaten robuust zijn.

Tabel 4 Items waar een positieve significante verandering verwacht werd, maar niet werd gevonden

#	Item		Voormeting					Nameting				
			Zeer oneens %	Oneens %	Neutraal %	Eens %	Zeer eens %	Zeer oneens %	Oneens %	Neutraal %	Eens %	Zeer eens %
15	Ik ben mij in mijn werk bewust van mijn eigen waarden en normen	C	0,4	0,4	1,6	48,8	48,8	0,0	0,4	2,2	53,2	43,2
		I ^b	0,0	0,0	3,4	62,1	34,5	0,0	0,0	2,3	62,9	34,9
16	Ik ken de persoonlijke waarden en normen van mijn directe collega's	C ^b	0,0	2,4	23,2	64,0	10,4	0,4	4,7	23,3	63,3	8,4
		I	0,5	4,3	26,1	64,7	4,3	0,0	5,1	20,6	68,0	6,3
		I	0,5	8,2	25,1	50,7	15,5	0,6	11,4	26,7	51,1	10,2
24	Ik sta tijdens het werk stil bij de vraag of ik het goede doe	C	2,0	17,9	16,7	56,3	7,1	1,8	11,7	20,1	62,0	4,4
		I	1,9	12,1	23,2	57,0	5,8	2,8	13,1	22,2	55,7	6,3
30	In mijn team hebben we aandacht voor 'waarom' we bepaalde beslissingen nemen	C	0,8	6,8	16,4	69,2	6,8	1,1	5,5	24,4	61,5	7,6
		I ^b	2,0	6,4	30,9	52,5	8,3	0,0	6,3	29,3	56,3	8,0
32	Als team staan wij tijdens het werk stil bij de vraag of we het goede doen	C	0,4	9,6	22,9	61,8	5,2	1,8	7,3	29,6	56,6	4,7
		I ^b	0,5	12,7	34,3	49,0	3,4	0,6	11,5	31,6	51,1	5,2
34	Indien we het in mijn team niet met elkaar eens zijn, respecteren we toch elkaars gezichtspunten	C	1,2	10,0	25,7	57,4	5,6	0,7	9,1	29,1	54,9	6,2
		I	0,0	11,3	36,3	49,0	3,4	0,6	9,8	29,9	54,0	5,7
48	Ik wijk van afspraken/ protocollen af, wanneer ik dat juist vind om te doen	C	4,8	22,6	27,8	42,5	2,4	4,7	21,5	29,6	41,6	2,6
		I	4,3	20,8	25,6	46,4	2,9	5,1	23,9	29,5	38,1	3,4

A Een significant verschil tussen gemiddelden uit voormeting en nameting in controlegroep of in interventiegroep: A P < 0,001; a P < 0,05; a P < 0,1

B Een significant verschil tussen gemiddelden uit voormeting van controlegroep en interventiegroep: B P < 0,001; b P < 0,05; b P < 0,1

C Een significant verschil tussen gemiddelden uit nameting van controlegroep en interventiegroep: C P < 0,001; c P < 0,05; c P < 0,1

Subgroep analyses

In de volgende analyses hebben we gekeken of functiegroepen verschillen in scores op moreel vakmanschap tussen voor- en nameting (impact-analyse). Vervolgens brachten we in beeld welke functiegroepen het hoogst en het laagst scoren bij de nameting op deze items, ongeacht of ze verandering laten zien. Ook gingen we na of het aantal MB-bijeenkomsten waaraan men heeft deelgenomen en ook de waardering die men gaf voor moreel beraad, invloed had op hoe DJI-medewerkers scoren voor kenmerken van moreel vakmanschap. Ten slotte hebben we gekeken of de (dreiging van)

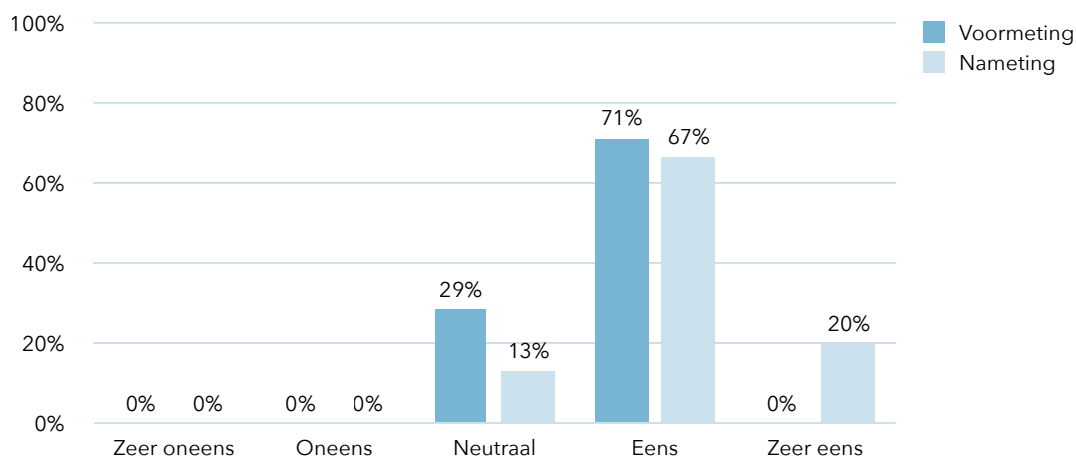
sluiting van Zwaag en Almere invloed heeft gehad op de resultaten. Voor al de bovengenoemde analyses hebben we enkel de items waar we in de hoofdanalyse verandering zagen en de items waar we verandering hadden verwacht (zie Tabel 3 en Tabel 4) meegenomen.

Verschillen in impact tussen functiegroepen

We zien een aantal duidelijke verschillen tussen de impact scores (verschil tussen voor- en nameting) per functiegroep. We bespreken enkel de resultaten binnen de interventiegroep en focussen op de items waar we geen verschil zien in de hoofdanalyse.

Bij het *'kennen van de persoonlijke waarden en normen van directe collega's'* (item 16) laten officemedewerkers een positieve verandering zien tussen voor- en nameting. Bij de andere functiegroepen is dit een item dat min of meer gelijk blijft.

Fig. 9 Ik ken de persoonlijke waarden en normen van mijn directe collega's (bij functiegroep Officemedewerkers) (item 16)



Verder zien we bij sommige functiegroepen dat bepaalde items tegen de verwachting in lager scoren op moreel vakmanschap. Bijvoorbeeld, in vergelijking met de voormeting geven officemedewerkers in de nameting aan dat er minder *'in hun team aandacht is voor 'waarom' bepaalde beslissingen genomen worden'* (item 30) en dat er minder *'als team tijdens het werk*

stilgestaan wordt bij de vraag of ze het goede doen' (item 32).

Bij zorgmedewerkers zien we dat zij tijdens de nameting lager scoren wat betreft het *'zelf stilstaan bij of ze het goede doen tijdens het werk'* (item 24) en PIW'ers scoren na de reeks lager bij *'het afwijken van afspraken en protocollen wanneer ze dat juist vinden om te doen'* (item 48).

Fig. 10 In mijn team hebben we aandacht voor 'waarom' we bepaalde beslissingen nemen (bij functiegroep Officemedewerkers) (item 30)

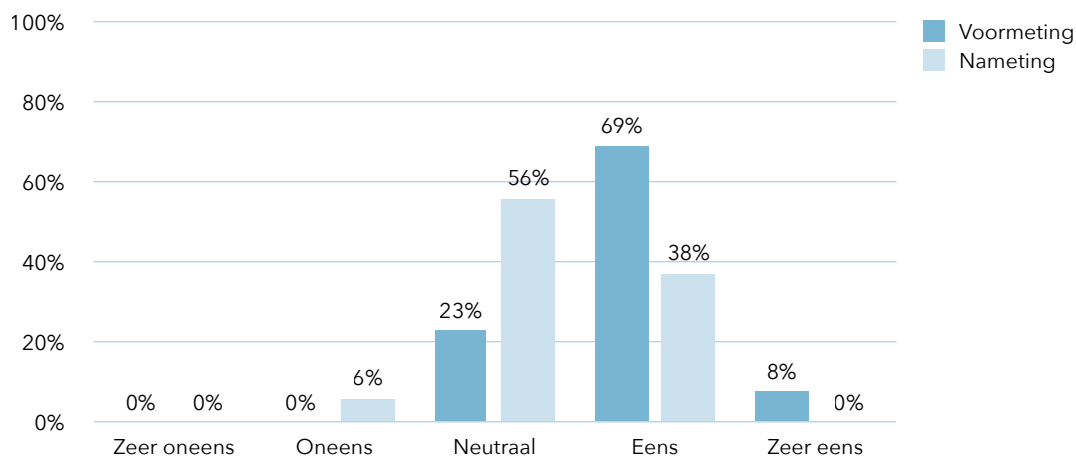


Fig. 11 Als team staan wij tijdens het werk stil bij de vraag of we het goede doen (bij functiegroep Officemedewerkers) (item 32)

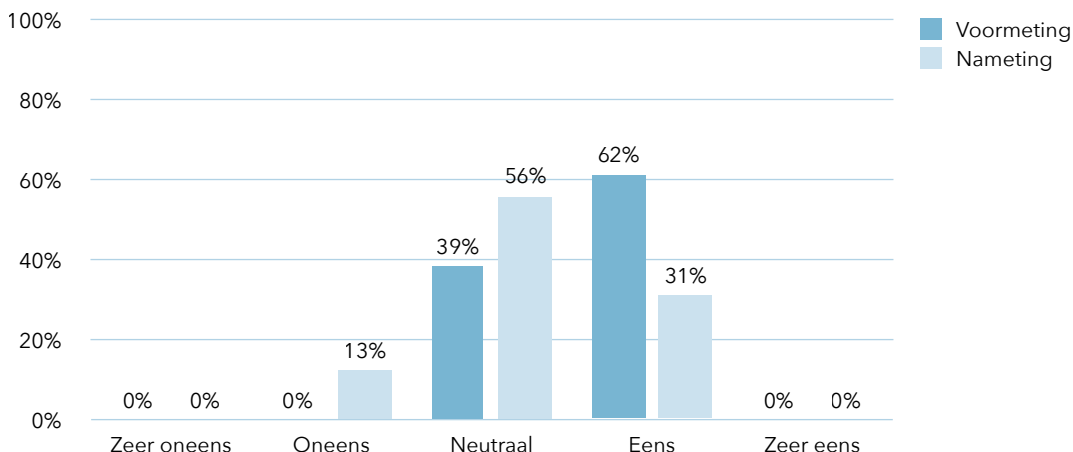


Fig. 12 Ik sta tijdens het werk stil bij de vraag of ik het goede doen (bij functiegroep Zorgmedewerkers) (item 24)

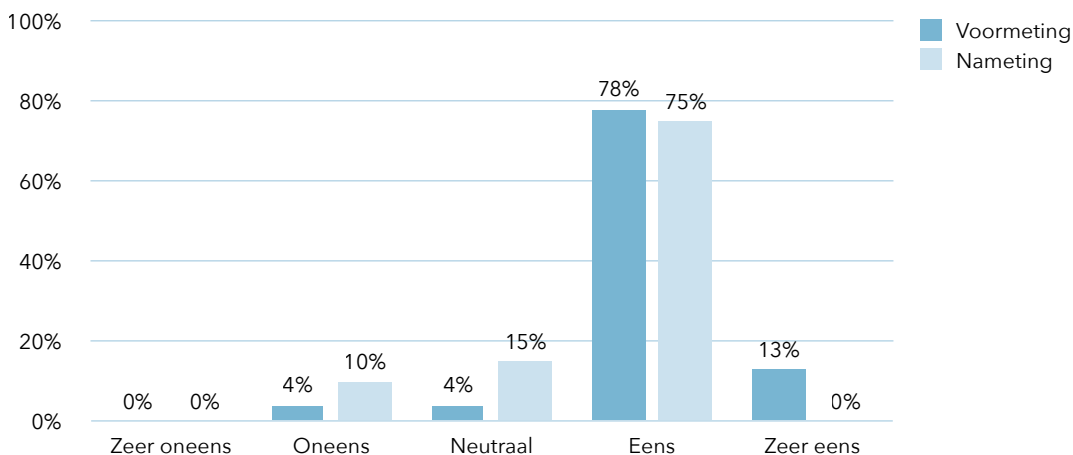
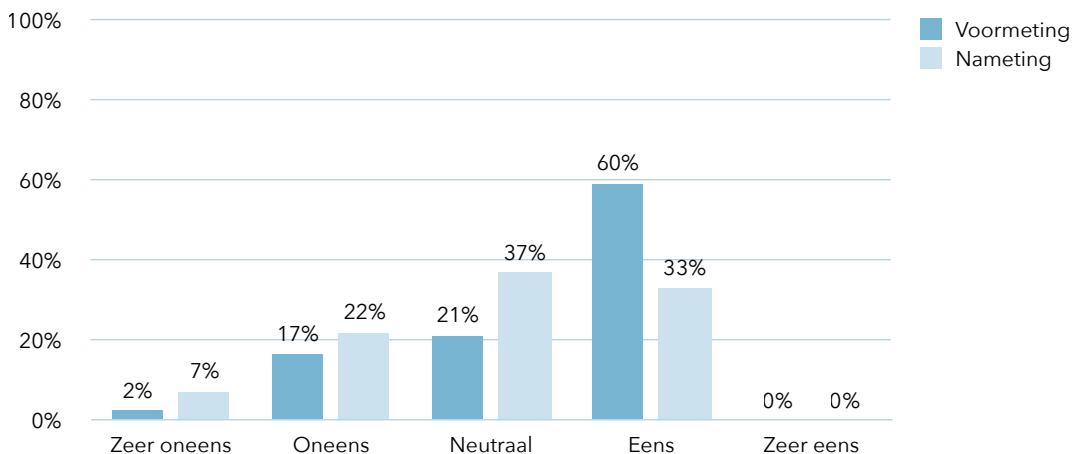


Fig. 13 Ik wijk van afspraken/protocollen af, wanneer ik dat juist vind om te doen (bij functiegroep PWI'ers) (item 48)



Verschillen in nameting tussen functiegroepen

Daarnaast brachten we in beeld welke functiegroepen het hoogst en het laagst scoren in de nameting op deze items, ongeacht van of ze verandering laten zien in de hoofdanalyse en of er significante verschillen bestonden tussen functiegroepen.

In Tabel 5 is per item waar we verschillen zien de laagst scorende functiegroep (-) en de hoogst scorende functiegroep (+) in de nameting weergegeven. Per item verschillen daardoor de functies die naar voren komen. Bijvoorbeeld bij item 4 zien we dat de management teams vaker beantwoorden dat ze fouten mogen maken in hun werk, dan dat we dat zien bij antwoorden van zorgmedewerkers en D&R casemanagers.

Tabel 5 Overzicht verschillen in nameting tussen functiegroepen

#	Item	-	+
4	In mijn werk is het toegestaan om fouten te maken	Zorgmedewerkers D&R casemanagers	Management teams
20	Op mijn werk krijgen we handvatten aangereikt om met morele dilemma's om te gaan	Complexbeveiligers	Middenkader
30	In mijn team hebben we aandacht voor 'waarom' we bepaalde beslissingen nemen	Arbeidsmedewerkers Officemedewerkers	PIW'ers Zorgmedewerkers
32	Als team staan wij tijdens het werk stil bij de vraag of we het goede doen	Complexbeveiligers	Zorgmedewerkers
48	Ik wijk van afspraken/protocollen af, wanneer ik dat juist vind om te doen	Arbeidsmedewerkers	Management teams

Bij het item *'het is toegestaan om fouten te maken in het werk'* (item 4) zien we grote verschillen. Niemand van de management teams geeft aan het (zeer) oneens te zijn met deze stelling, in tegenstelling tot een relatief hoog percentage van zorgmedewerkers en D&R casemanagers.

Wat betreft het *'aangereikt krijgen van handvatten om met morele dilemma's om te gaan'* (item 20) is meer dan de helft van het middenkader het (zeer) eens, terwijl dit slechts voor een kwart van de complexbeveiligers geldt. We zien dat complexbeveiligers meer (zeer) oneens zijn met deze stelling, dan het middenkader.

Verder zien we bij item 30 dat de meerderheid van de zorgmedewerkers en van de PIW'ers aangeeft dat *er aandacht wordt gegeven aan 'waarom' er bepaalde beslissingen worden genomen in hun team*. Slechts een minderheid van de arbeidsmedewerkers en officemedewerkers is het (zeer) eens.

Fig. 14 In mijn werk is het toegestaan om fouten te maken
(vergelijking nameting Zorgmedewerkers, D&R casemanagers en Management teams) (item 4)

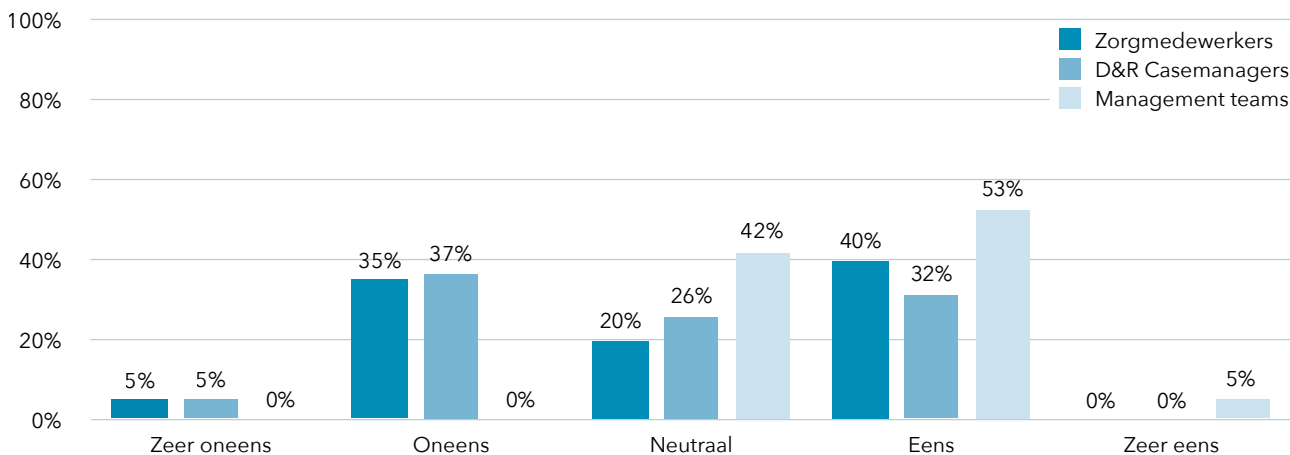


Fig. 15 Op mijn werk krijgen we handvatten aangereikt om met morele dilemma's om te gaan
(vergelijking nameting Complexbeveiligers en Middenkader) (item 20)

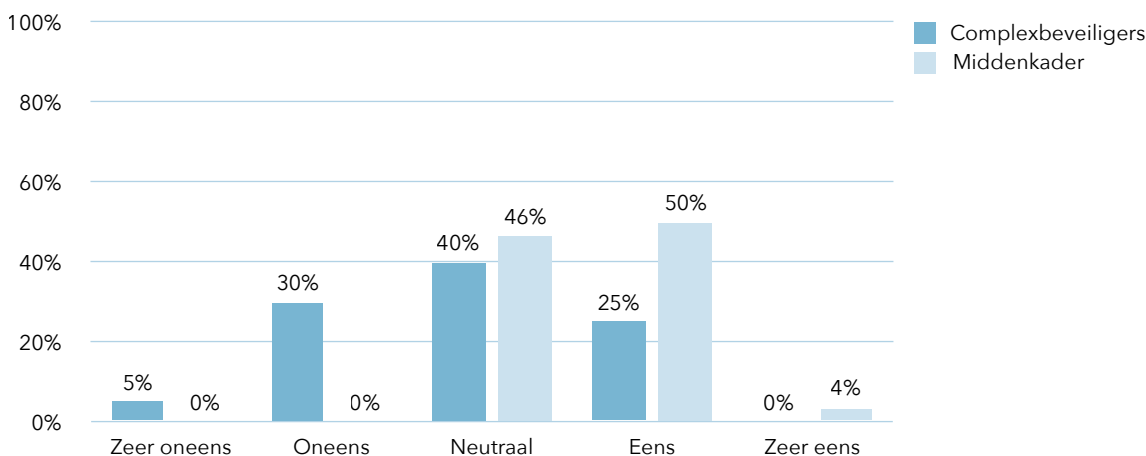
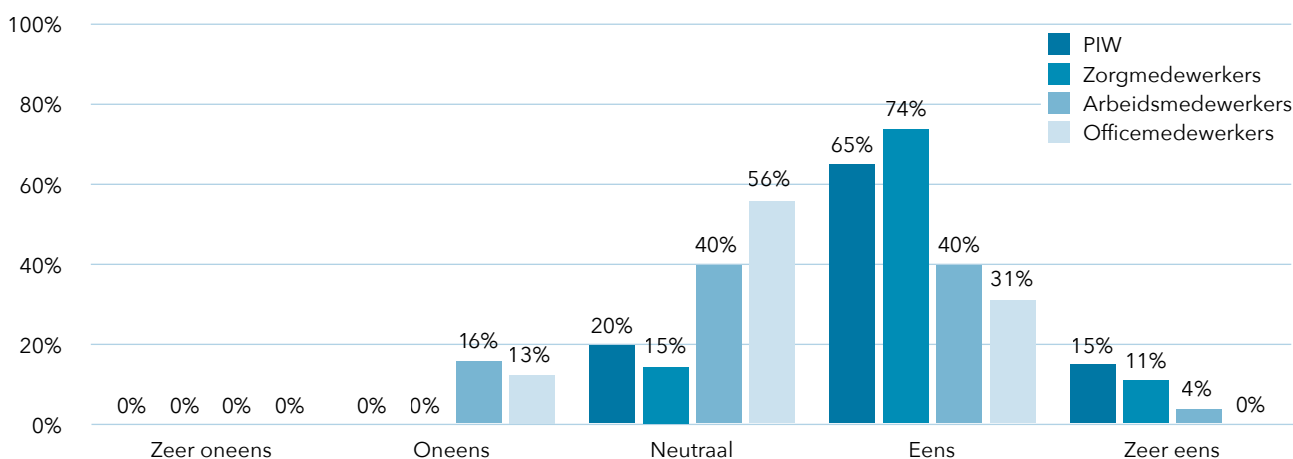


Fig. 16 In mijn team hebben we aandacht voor 'waarom' we bepaalde beslissingen nemen
(vergelijking nameting PIW'ers, Zorgmedewerkers, Arbeidsmedewerkers en Officemedewerkers) (item 30)



Van de zorgmedewerkers geeft drie vierde aan *'als team stil te staan bij de vraag of ze het goede doen tijdens het werk'* (item 32). Van de complexbeveiligers geef minder dan de helft aan dit als team te doen. Opvallend is dat niemand van de zorgmedewerkers het (zeer) oneens is met deze stelling.

Wat betreft het *'afwijken van protocollen wanneer ze dat juist vinden'* (item 48) zien we sterke verschillen tussen de arbeidsmedewerkers en de management teams. De meerderheid van de management teams geeft aan (zeer) eens te zijn, terwijl dit slechts voor een kleine minderheid van de arbeidsmedewerkers geldt.

Fig. 17 Als team staan wij tijdens het werk stil bij de vraag of we het goede doen (vergelijking nameting Zorgmedewerkers en Complexbeveiligers) (item 32)

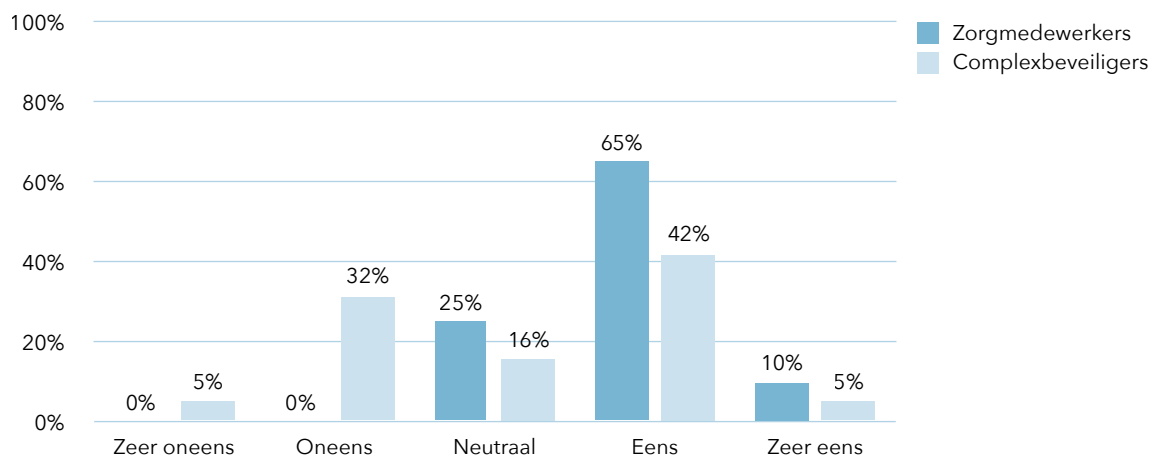
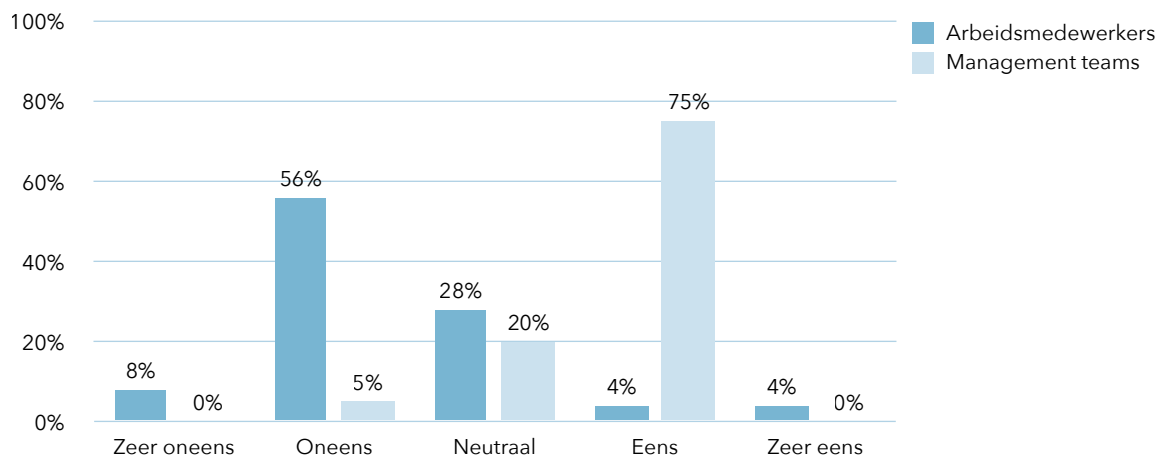


Fig. 18 Ik wijk van afspraken/protocollen af wanneer ik dat juist vind om te doen (vergelijking nameting Arbeidsmedewerkers en Management teams) (item 48)



Verschillen tussen het aantal deelnames aan moreel beraad

Gegevens over het aantal MB-bijeenkomsten waaraan is deelgenomen en hoe men deze heeft ervaren en geëvalueerd, waren uiteraard alleen beschikbaar voor DJI-medewerkers uit de interventiegroep en daarbinnen alleen voor de nameting.

Voor de analyse over het aantal deelnames aan moreel beraad hebben we de participanten opgedeeld in 3 groepen (zie Tabel 6). Ongeveer 34% van de participanten uit de interventiegroep heeft aan meer dan zeven MB-bijeenkomsten deelgenomen. Bij de start van het onderzoek hadden we de verwachting dat deze groep groter zou zijn, aangezien je juist bij deze groep impact op het moreel vakmanschap zou verwachten. Desondanks kunnen we onderzoeken of er inderdaad verschil te zien is in impact tussen onderstaande groepen.

Uit de subgroep analyses blijkt dat de groep die 4 tot 6 keer heeft deelgenomen aan MB-bijeenkomsten op drie items vooruitgang laten zien in vergelijking met de groep die aan 1 tot 3 MB-bijeenkomsten heeft deelgenomen. Deze items zijn:

- *'Hoe vaak zijn er op jouw werk momenten waarop je niet zeker weet wat het goede is om te doen?'* (item 10)
- *'Ik ken de persoonlijke waarden en normen van mijn directe collega's'* (item 16)
- *'Op mijn werk krijgen we handvatten aangevoerd om met morele dilemma's om te gaan'* (item 20)

De groep met het meest aantal deelnames moreel beraad boekt echter geen vooruitgang op de items in vergelijking met minste aantal deelnames. We kunnen dus niet stellen dat als aan meer MB-bijeenkomsten wordt deelgenomen, de impact groter wordt.

Verschillen tussen de evaluatie van moreel beraad

In de evaluaties van de MB-bijeenkomsten scoorde 17% van de deelnemers (zeer) negatief en 43% scoorde (zeer) positief. In het volgende deel analyseren we of deze evaluaties van moreel beraad invloed hebben op de items over moreel vakmanschap.

Als we kijken naar de evaluatie van moreel beraad door de DJI-medewerkers (positief-negatief) en de scores voor de moreel vakmanschap items, dan vinden we bij 4 van de 70 items significante verschillen. Zo zien we dat DJI-medewerkers die moreel beraad positief evalueren vaker aangeven dat ze *'handvatten aangereikt krijgen op het werk om met morele dilemma's om te gaan'* (item 20) en *'als team tijdens het werk stilstaan bij de vraag of ze het goede doen'* (item 32). Een mogelijke verklaring is dat mensen die moreel beraad positief evalueren, meer oog hebben voor de handvatten die aangereikt worden op het werk en het stilstaan bij de vraag of ze het goede doen meer waardevol zullen vinden. Verder geven participanten die moreel beraad positief evalueren minder aan dat *'hun werk vooral uit routinematig handelen bestaat'* (item 2) en meer aan dat *'het toegestaan is om fouten te maken in hun werk'* (item 4).

Tabel 6 Aantal deelnames aan MB-bijeenkomsten

Hoe vaak heb je deelgenomen aan moreel beraad?	
1-3 keer	33,3% (53)
4-6 keer	32,1% (51)
7+	34,6% (55)

Correctie voor overige factoren³⁵

In onze analyses corrigeerden we voor verschillen in functiegroep, contact met justitiabele, geslacht, leeftijd, opleiding en tijd in dienst, om rekening te houden met het feit dat deze factoren verschillend verdeeld kunnen zijn over interventie- en controlegroep. Uit deze geavanceerde, multilevel regressie-analyses blijkt dat deze variabelen de gevonden impact van moreel beraad op kenmerken van het moreel vakmanschap niet beïnvloeden en dezelfde items significante verschillen laten zien.

Wel vonden we bij het corrigeren voor verschillen voor hoelang een DJI-medewerker in dienst is, dat participanten die korter in dienst zijn (0 - 10 jaar) meer vragen stellen aan de collega's, terwijl participanten die langer in dienst zijn meer vragen stellen aan de leidinggevenden. Een mogelijke verklaring voor deze bevinding is dat medewerkers die nog niet lang in dienst zijn, zich misschien minder comfortabel zullen voelen bij het stellen van vragen aan leidinggevenden. Terwijl medewerkers die langer in dienst zijn meer kennis hebben over de leidinggevende en de organisatie en ook meer zelfvertrouwen hebben. Daarnaast zullen nieuwkomers zich nog moeten inwerken en staan dan doorgaans meer in direct contact met hun collega's dan met hun leidinggevenden.

Tot slot hebben we nog een analyse gedaan exclusief de data van de instellingen Almere en Zwaag, met als reden om te kijken of de (dreiging van de) sluitingen van deze PI's invloed hebben gehad op de onderzoeksresultaten. De sluitingen van de PI's vonden plaats tijdens de looptijd van het onderzoek, waarbij de participanten bericht kregen over de sluitingen vlak voordat men de vragenlijst van de nameting invulde. Uit de analyses zonder Almere en Zwaag blijkt dat de eerder beschreven verschillen soms wat groter of kleiner werden op bepaalde items, maar er werden geen

consistente veranderingen in een bepaalde richting gezien. Daaruit concluderen we dat de sluitingen van PI Almere en Zwaag geen grote invloed hebben gehad op de resultaten van de impact van moreel beraad op kenmerken van het moreel vakmanschap.

35. Multivariate lineaire regressieanalyses.

Overkoepelende reflecties

In deze studie hebben we gekeken naar de impact van MB-bijeenkomsten op kenmerken van moreel vakmanschap van DJI-medewerkers via een vragenlijstonderzoek. Eerder onderzoek over uitkomsten van moreel beraad werd vooral binnen de gezondheidszorg gevoerd. Bij kwantitatief onderzoek in deze context werd er geen effect van moreel beraad gevonden op verminderde morele distress³⁶ of verbeterd werkklimaat.³⁷ In beide onderzoeken wordt aangegeven dat het onder andere moeilijk is om met bestaande onderzoeksinstrumenten effecten te kunnen meten van een complexe interventie zoals moreel beraad.³⁸ Daarentegen bleek uit analyses van diverse kwalitatieve onderzoeken dat moreel beraad tot positieve resultaten leidt.³⁹ Uit de kwantitatieve analyses van deze impact-studie bij DJI blijkt dat na de MB-bijeenkomsten een positieve ontwikkeling optrad in enkele kenmerken van moreel vakmanschap. Zo is bij de interventiegroep op 7 items (inhoudelijk) significant hoger gescoord na deelname aan moreel beraad. Het merendeel van de gevonden significante veranderingen was positief.

Naast de items die verandering lieten zien waren een groot aantal items niet of niet statistisch significant veranderd bij de nameting. Bij sommige items hadden we explicieter en meer impact verwacht dan bij andere, omdat ze dichter tegen de eigenschappen van de

interventie moreel beraad aanzaten. Bijvoorbeeld op item *'in mijn team hebben we aandacht voor 'waarom' we bepaalde beslissingen nemen'* en *'ik sta tijdens het werk stil bij de vraag of ik het goede doe'* was onze inschatting en ook de verwachting dat we een significante positieve verandering zouden zien. Er zijn verschillende verklaringen mogelijk waarom een aantal items niet zijn veranderd.

Allereerst is het belangrijk hierbij niet de organisatie-context van DJI uit het oog te verliezen. Succesvolle implementatie van moreel beraad vraagt om 'adequate randvoorwaarden'.⁴⁰ Binnen DJI was er ten tijde van dit onderzoek sprake van o.a. een toename in calamiteiten, een door medewerkers ervaren hoge werkdruk⁴¹ en de sluiting van enkele PI's.⁴² Deze organisatie-omstandigheden hebben mogelijk invloed gehad op de mate waarin impact gemeten kon worden bij de interventie moreel beraad. Daarnaast is dit de eerste keer dat DJI-medewerkers binnen een trainingsprogramma zo expliciet met gefaciliteerde morele reflectie in teams te maken krijgen. Het is bekend dat een interventie zoals moreel beraad tijd nodig heeft,⁴³ alvorens impact in beeld kan komen. Dit zal zeker het geval zijn bij medewerkers die, en dat geldt voor vele functiegroepen binnen DJI, sterk te maken hebben met regelgeving, routine-matig werken, en ook een duidelijke aanwezigheid van hiërar-

36. Källemark, S., Arnetz, B., Hansson, M. G., Westerholm, P., & Höglund, A. T. 'Developing ethical competence in health care organizations,' *Nursing Ethics*, (2007): 14(6), 825-837.

37. Forsgårde, M., Westman, B., Nygren, L., 'Ethical discussion groups as an intervention to improve the climate in interprofessional work with the elderly and disabled'. *Journal of Interprofessional Care*, (2000): 14(4), 351-361.

38. Svantesson, M., Karlsson, J., Boitte, P., Schildman, J., Dauwse, L., Widdershoven, G., & Molewijk, B., 'Outcomes of moral case deliberation-the development of an evaluation instrument for clinical ethics support (the Euro-MCD)'. *BMC Medical Ethics*, (2014): 15(1), 1-12.

39. Haan, M. M., Van Gurp, J. L., Naber, S. M., & Groenewoud, A. S., 'Impact of moral case deliberation in healthcare settings: a literature review,' *BMC Medical Ethics*, (2018): 19(1), 1-15; Molewijk, A. C., Abma, T., Stolper, M., & Widdershoven, G., 'Teaching ethics in the clinic. The theory and practice of moral case deliberation.' *Journal of Medical Ethics*, 34(2), (2008): 120-124; Hem, M. H., Molewijk, B., Gjerberg, E., Lillemoen, L., & Pedersen, R., 'The significance of ethics reflection groups in mental health care: a focus group study among health care professionals,' *BMC medical ethics*, (2018): 19(1), 1-14.

40. Hartman, L., Weidema, F., Widdershoven, G., & Molewijk, B. (2016). *Handboek Ethiekondersteuning*. Amsterdam: Boom, p.203.

41. Dienst Justitiële Inrichtingen, *Jaarplan DJI 2017*; FNV Overheid, *Onderzoek werkdruk bij DJI - "Op te veel plekken te weinig ogen"* (2017).

42. Zie nieuwsbericht van de Rijksoverheid, juni 2018: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2018/06/22/kabinet-sluit-vier-gevangenis-geen-gedwongen-ontslagen>

43. Hartman, L., Weidema, F., Widdershoven, G., & Molewijk, B. (2016). *Handboek Ethiekondersteuning*. Amsterdam: Boom.

chie binnen de organisatie.⁴⁴ Naast deze bredere reflecties op de minder dan verwachte impact op moreel vakmanschap, hebben we enkele verklaringen die meer inhoudelijk naar het onderzoek en de methode van onderzoek kijken:

1. slechts een klein deel van de DJI-medewerkers heeft aan veel MB-bijeenkomsten (7+) deelgenomen,
2. mogelijk worden participanten zich na de MB-bijeenkomsten bewuster van hun tekorten,
3. de vragenlijst nieuw ontwikkeld is,
4. de inhoud van de items in de vragenlijst kunnen voor meerdere interpretaties vatbaar zijn,
5. de gehoopte en/of verwachte uitkomst verschilt naar gelang de context,
6. de items zijn opgesteld als een na te streven doel van moreel vakmanschap, en
7. het moeilijk is om veranderingen kwantitatief in kaart te brengen na een complexe interventie.

We lichten deze punten kort toe. Slechts 34% van de participanten uit de interventiegroep van de nameting, hebben deelgenomen aan 7 of meer MB-bijeenkomsten. Het grootste deel van de participanten van de interventie-locaties (nameting) heeft dus aan veel minder dan 7 MB-bijeenkomsten deelgenomen. Als onderzoekers hadden we de verwachting dat DJI-medewerkers binnen een jaar aan meerdere MB-bijeenkomsten zouden moeten deelnemen om een positieve impact op moreel vakmanschap te kunnen meten na een jaar tot anderhalve jaar. Tegen de verwachting in vonden wij in de analyse echter geen grotere impact bij een toenemend aantal MB-bijeenkomsten. Dit is echter niet verwonderlijk aangezien de impact van moreel beraad over het totale aantal items sowieso laag was. Pas wanneer er over het geheel meer impact te zien is van moreel beraad zouden we kunnen zien of

deelname aan een hoger aantal MB-bijeenkomsten een (groter) effect laat zien.

Een andere mogelijke verklaring is dat als mensen nog geen moreel beraad hebben gehad, ze de vragen op een andere manier beantwoorden dan mensen die wel reeds deelgenomen hebben aan moreel beraad. Enerzijds kunnen mensen die aan moreel beraad deelnemen, meer ervan opsteken en hoger gaan scoren op kenmerken van moreel vakmanschap. Anderzijds kan het ook zijn dat ze zich, juist door wat ze leren door moreel beraad, zich meer bewust worden van dat sommige items niet of nauwelijks aanwezig zijn in het werk, waardoor ze lager gaan scoren bij de nameting. Het viel op dat sommige elementen van moreel vakmanschap soms al relatief hoog scoorden bij de controlegroep en bij de voormeting van de interventiegroep (zie Bijlage 2). Voorbeelden hiervan zijn *'ik ken de persoonlijke waarden en normen van mijn directe collega's'* (69,0%) en *'ik sta tijdens het werk stil bij de vraag of ik het goede doe'* (62,8%). De scores na moreel beraad moeten dan nog hoger zijn willen we vooruitgang kunnen meten op deze items.

Zoals we in de inleiding hebben laten zien is er geen consensus over wat moreel vakmanschap inhoudt en tot welke effecten moreel beraad zou moeten leiden. Het is de eerste keer dat deze vragenlijst is ingezet, en zo is het dus innovatief en nog niet gevalideerd. Daarom moet dit onderzoek uitwijzen of de gebruikte items voldoende werken om het concept moreel vakmanschap goed te 'vangen'. Hoewel er reeds vragenlijsten bestaan die de uitkomsten van moreel beraad meten⁴⁵, bestond er nog geen vragenlijst die specifiek kijkt naar de impact van een interventie, zoals moreel beraad, op moreel vakmanschap. Deze DJI-studie is de eerste stap in de ontwikkeling van een dergelijke vragenlijst.

44. Van Houwelingen, G., Hoogervorst, N., en Van Dijke, M. 'Reflectie en actie. Een onderzoek naar moreel leeroverleg binnen DJI' (Den Haag: Erasmus University, 2015).

45. Svantesson, M., Karlsson, J., Boitte, P., Schildman, J., Dauwense, L., Widdershoven, G., & Molewijk, B., 'Outcomes of moral case deliberation - the development of an evaluation instrument for clinical ethics support (the Euro-MCD).' *BMC Medical Ethics*, (2014): 15(1), 1-12.

Ook waren er twee items die tegen de verwachting in scoorden. De volgende reflectie kan daarbij gemaakt worden: of een verandering positief of negatief voor het moreel vakmanschap is, hangt af van de inhoudelijke betekenis van het item. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat sommige participanten een item zoals *'in mijn werk is het toegestaan om fouten te maken'* als een negatieve stelling bekijken (bijvoorbeeld omdat het gezien wordt als slordig en niet oplettend of zorgvuldig), waardoor ze misschien sneller geneigd zijn om niet met deze stelling eens te zijn. De onderzoekers kozen er echter voor om dit item positief te duiden: *'wij staan open voor het maken van fouten, en daarvan te leren'*. Het kan zijn dat de onderzoekers met dit item niet hebben kunnen vangen wat ze vooraf beoogden, gezien de inhoud van bepaalde items voor meerdere interpretaties vatbaar was. Een ander voorbeeld waar de interpretatie van de vraag niet eenduidig is: *'hoe vaak weet jij niet zeker wat het goede is om te doen?'*. Het kan immers enerzijds een positieve uitkomst zijn van moreel beraad om meer inzicht te hebben in wat het goede is en je dus minder onzeker te voelen. Anderzijds kan het onzeker zijn, twijfelen en dus blijven reflecteren over wat het goede is ook een positief resultaat zijn van moreel beraad.

De gehoopte en/of verwachte uitkomst van moreel beraad kan daarnaast ook variëren naar gelang de context. De verschillen tussen de functiegroepen op bepaalde items laten dat duidelijk zien. Verschillende uitkomsten van de subgroep analyses zijn mogelijk logisch te verklaren. In de nameting laten bijvoorbeeld officemedewerkers meer vooruitgang zien op het *'kennen van de persoonlijke normen en waarden van directe collega's'*. Een verklaring hiervoor kan zijn dat officemedewerkers doorgaans individueel werken in plaats van in team. Het gezamenlijk reflecteren tijdens MB-bijeenkom-

sten zorgt voor meer contact tussen de officemedewerkers, wat ervoor kan zorgen dat deze medewerkers elkaar beter leren kennen, en dus ook meer inzicht verkrijgen in elkaars persoonlijke waarden en normen.

Een eventuele verklaring voor de bevinding dat participanten uit management teams meer afwijken van protocollen is dat zij over het algemeen meer mandaat en beslissingsruimte hiervoor hebben dan een arbeidsmedewerker.

Verder geldt dat sommige items in de vragenlijst misschien opgesteld zijn met te hoge verwachtingen en zijn daardoor moeilijker te behalen door de participanten. De items zijn nu geformuleerd als een na te streven doel van moreel vakmanschap, terwijl de participanten nog nooit aan een moreel beraad deelgenomen hadden. Bijvoorbeeld, het item *'Ik ben mij in mijn werk bewust van mijn eigen waarden en normen'* zou bijvoorbeeld aangepast kunnen worden naar een wat laagdrempeliger item zoals *'ik denk na over waarom ik bepaalde beslissingen neem tijdens mijn werk'*.

Tot slot betekent het niet kunnen vinden van kwantitatieve verschillen niet noodzakelijk dat er geen positieve veranderingen zijn. Uit internationaal evaluatie en impact onderzoek is bekend dat het kwantitatief in kaart brengen van veranderingen na een complexe interventie, zoals moreel beraad, om verschillende redenen moeilijk kan zijn.⁴⁶

46. Schildmann, J., Nadolny, S., Haltaufderheide, J., Gysels, M., Vollmann, J., & Bausewein, C., 'Do we understand the intervention? What complex intervention research can teach us for the evaluation of clinical ethics support services (CESS)', *BMC Medical Ethics*, (2019): 20(1), 1-12.

Sterktes en zwaktes van het onderzoek

Met exploratieve factoranalyses gingen we na of items die over een specifiek onderwerp van moreel vakmanschap gingen, geclusterd konden worden. Dit was niet het geval. Statistische analyses werden daarom verder verricht op itemniveau. Dit heeft als voordeel dat we ieder concreet item rondom moreel vakmanschap in kaart hebben kunnen brengen. Dat is vooral relevant aangezien MB-bijeenkomsten voor het eerst als serie is ingevoerd in de betreffende DJI-locaties en het dus ook de eerste keer is

geweest dat deze DJI-medewerkers hebben deelgenomen aan MB-bijeenkomsten. Analyses op itemniveau geven ons immers een helderder beeld van welke impact moreel beraad nu precies heeft en op welk afzonderlijk kenmerk van moreel vakmanschap. Daarnaast zijn resultaten op itemniveau meer concreet en informatief voor DJI wanneer ze de impact van moreel beraad willen begrijpen en in willen zetten op bepaalde kenmerken, bijv. de dialoog bevorderen.

Aanbevelingen en vervolgonderzoek

Uit deze deelrapportage naar de impact van moreel beraad volgen onderwerpen voor verdere aandacht en vervolgonderzoek. Voor dit onderzoek was het de eerste keer dat MB-bijeenkomsten gereguleerd ingevoerd en onderzocht werden in DJI-instellingen. Moreel vakmanschap is echter niet iets wat op een zeker moment af is. Moreel vakmanschap vergt een continue leerweg. Om die reden is een serie van 10 MB-bijeenkomsten per team, waarvan lang niet alle teamleden aan alle MB-bijeenkomsten deelnemen, waarschijnlijk niet voldoende om moreel vakmanschap te versterken. Daarvoor is meer of zelfs blijvend aan gezamenlijke morele reflectie doen, nodig. Morele vraagstukken zullen binnen de DJI werkpraktijk immers blijven komen. Structurele en blijvende aandacht daarvoor, door middel van bijvoorbeeld moreel beraad, is daarmee een noodzaak om morele competenties te ontwikkelen op individueel, team én organisatie niveau.

In dat verband zou het interessant zijn na te gaan welke impact MB-bijeenkomsten hebben wanneer de DJI-medewerkers meer vertrouwd zijn met de aanpak van deze bijeenkomsten, zoals het (gezamenlijk) reflecteren over moreel uitdagende situaties en het delen van de eigen (ethische) expertise. Immers, anderhalf jaar teams volgen, met slechts 31% van de participanten uit de interventiegroep die aan 7 of meer MB-bijeenkomsten hebben deelgenomen, geeft geen volledig beeld van de mogelijke impact die moreel beraad kan hebben op moreel vakmanschap. Voor vervolgonderzoek zou de gebruikte exploratieve vragenlijst aangepast (gevalideerd) moeten worden op basis van de inzichten uit dit onderzoek.

Het valideren van de vragenlijst over moreel vakmanschap helpt om hem bondiger, maar ook

betrouwbaarder te maken; bijvoorbeeld door te onderzoeken hoe items op te nemen die minder voor verschillende interpretaties vatbaar zijn én waarvan we met meer zekerheid kunnen verwachten dat een interventie van moreel beraad daar impact op kan hebben. Met een gevalideerde vragenlijst 2.0 kan in de toekomst mogelijk eerder in kaart gebracht worden wat de impact is van interventies op moreel vakmanschap. Behalve voor moreel beraad, kan de vragenlijst ook gebruikt worden om andere morele interventies (zoals ethiek trainingen) te onderzoeken.

Verder kunnen de resultaten van deze impact-studie en de vragenlijst ook ingezet worden om toekomstige MB-bijeenkomsten te verbeteren, opdat het moreel vakmanschap meer en verder kan ontwikkelen. De gespreksleider kan bijvoorbeeld meer focus leggen op items waar een positieve verandering uitbleef. Bijvoorbeeld: bij het item *‘Wanneer er verschillende meningen bestaan in mijn team, gaat het bij het spreken over die verschillende meningen om de onderwerpen zélf, en niet om de personen’* kan de gespreksleider aandacht schenken aan het leren spreken zonder op de man te spelen, en te focussen op het onderwerp van de discussie.⁴⁷

We keken puur naar de impact van moreel beraad op de deelnemers. Welke kenmerken van moreel beraad veranderden in het denken en doen van de medewerkers die aan moreel beraad deelnamen. Het is voor moreel vakmanschap belangrijk dat medewerkers kunnen functioneren in een integere werkplaats en daarmee onderdeel uit te maken van een groter geheel, een moreel klimaat van een organisatie. Bij toekomstig onderzoek kunnen we verder kijken dan alleen naar de medewerkers zelf, bijvoorbeeld door ook naar de organisatie en het klimaat van gezamenlijke reflectie te kijken.

47. Svantesson, M., Karlsson, J., Boitte, P., Schildman, J., Dauwerse, L., Widdershoven, G., & Molewijk, B., 'Outcomes of moral case deliberation - the development of an evaluation instrument for clinical ethics support (the Euro-MCD)', BMC Medical Ethics, (2014): 15(1), 1-12.

Conclusies

In deze derde deelrapportage presenteerden we de resultaten van het onderzoek naar de impact van moreel beraad op kenmerken van het moreel vakmanschap van DJI-medewerkers. Uit dit deelonderzoek blijkt dat deelname aan moreel beraad bijeenkomsten een positieve ontwikkeling geeft op enkele kenmerken van moreel vakmanschap. Zo komt sterk naar voren dat DJI-medewerkers na een reeks moreel beraad bijeenkomsten hun collega's en ook hun leidinggevendenden meer vragen stellen om te ontdekken 'waarom' ze iets doen. Ook geven DJI-medewerkers na een reeks moreel beraden vaker aan dat ze op hun werk handvatten krijgen aangereikt om met morele dilemma's om te gaan. De hoeveelheid kenmerken waarop zo'n positieve ontwikkeling te zien was, was beperkter dan vooraf gedacht. In deze deelrapportage gaven we daar enkele verklaringen voor die zowel bij de organisatie-context liggen als bij het exploratieve en complexe van dit soort kwantitatief impact-onderzoek. Het niet op alle kenmerken kwantitatief kunnen meten van impact, betekent dus zeker niet dat de positieve invloed van moreel beraad op de andere kenmerken van moreel vakmanschap er niet is geweest. Er zijn andere onderzoeksgegevens verzameld over de opbrengsten per moreel beraad voor de werkpraktijk maar die zijn niet in deze deelrapportage verwerkt.

Werken in de DJI-context betekent automatisch ook werken met kleine en grote morele dilemma's en morele vragen. Het versterken van moreel vakmanschap door middel van gestructureerde ethische reflecties, zoals met moreel beraad en andere interventies, vraagt daarom om een blijvende investering. Door de veranderende DJI-context, en ook haar inbedding in de maatschappij, komen nieuwe waarden binnen het DJI-werk centraal te staan. Die nieuwe waarden, en nieuwe visies op het DJI-werk, vragen van de DJI-organisatie structurele aandacht voor, en investeringen in, het moreel vakman-

schap van de huidige en nieuwe generatie DJI-medewerkers. Zoals middels trainingen en het structureel inbedden van momenten voor methodische morele reflectie. Onderzoek naar trends in morele dilemma's binnen DJI, alsmede onderzoek naar de waarde en impact van morele reflectie voor DJI-medewerkers en de DJI-organisatie, kan bijdragen aan het versterken van het moreel vakmanschap binnen DJI. Met het DJI-vakmanschapsprogramma, en dit onderzoek naar de waarde van moreel beraad voor het moreel vakmanschap, zijn daartoe belangrijke stappen gezet.

Bijlagen

Bijlage 1

Eigenschappen van participanten extra analyse

	Nameting (n=163)	
	Controlegroep	Interventiegroep
Locatie		
Almere	32,5% (37)	-
Vught	34,2% (39)	-
Leeuwarden controlegroep	33,3% (38)	-
Zwaag	-	30,6% (15)
Nieuwegein	-	42,9% (21)
Leeuwarden interventiegroep	-	26,5% (13)
Functie		
Zorg	11,4% (13)	6,1% (3)
PIW/ZBIW	25,4% (29)	20,4% (10)
D&R (casemanagers)	3,5% (4)	14,3% (7)
Officemedewerkers	7,9% (9)	0% (0)
Complexbeveiligers	19,3% (22)	2% (1)
Middenkader	14,9% (17)	18,4% (9)
Arbeid	13,2% (15)	16,3% (8)
Managementteam	4,4% (5)	22,4% (11)
Contact met justitiabele		
Nee, nooit	5,3% (6)	2,1% (1)
Ja	94,7% (108)	97,9% (47)
Geslacht		
Vrouw	33,9% (38)	31,9% (15)
Man	66,7% (76)	69,4% (34)
Leeftijd		
0-24 jaar	0,9% (1)	0% (0)
25-34 jaar	6,4% (7)	8,5% (4)
35-44 jaar	17,3% (19)	19,1% (9)
45-54 jaar	37,3% (41)	21,3% (10)
55-64 jaar	37,3% (41)	48,9% (23)
65 jaar of ouder	0,9% (1)	2,1% (1)
Hoogst voltooide opleiding		
Basisonderwijs	0,9% (1)	0% (0)
VMBO	21,4% (24)	4,2% (2)
HAVO, VWO	6,3% (7)	2,1% (1)
MBO	45,5% (51)	54,2% (26)
HBO	23,2% (26)	35,4% (17)
WO	2,7% (3)	4,2% (2)
Jaren in dienst		
0-5 jaar	9,8% (11)	12,8% (6)
6-10 jaar	6,3% (7)	2,1% (1)
11-20 jaar	42% (47)	31,9% (15)
21-40+ jaar	42% (47)	53,2% (25)

Bijlage 2

Volledig overzicht percentages hoofdanalyse

#	Item	Voormeting					Nameting					
		Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
1	Het volgen van regels en protocollen is belangrijk in mijn werk	C	0,0	0,4	2,0	67,2	30,4	0,0	1,1	3,6	66,8	28,5
		I ^b	0,0	0,5	6,8	68,8	24,2	0,0	2,3	4,0	68,4	25,3
2	Mijn werk bestaat vooral uit routinematig handelen	C	6,0	42,4	25,2	24,4	2,0	8,3	40,8	21,7	27,8	1,4
		I ^b	9,2	44,9	21,3	22,7	1,9	4,6	41,6	22,0	28,9	2,9
3	In mijn team ontstaan irritaties of problemen wanneer iemand van afspraken en/of regels afwijkt	C	0,4	12,9	18,5	62,7	5,6	0,4	11,3	26,9	54,9	6,5
		I	0,0	14,6	20,4	60,2	4,9	0,6	10,9	25,3	59,8	3,4
4	In mijn werk is het toegestaan om fouten te maken	C ^a	4,4	22,6	32,7	39,1	1,2	2,9	19,0	30,7	46,0	1,5
		I ^a	6,3	23,8	23,8	45,6	0,5	1,7	15,6	34,1	48,0	0,6
5	Ik ervaar steun van collega's om mijn werk goed te kunnen doen	C	0,4	3,2	11,7	62,8	21,9	0,0	2,5	11,3	69,1	17,1
		I	0,0	1,4	19,8	61,8	16,9	0,0	2,9	14,4	69,5	13,2
6	Ik ervaar steun van mijn leidinggevende om mijn werk goed te kunnen doen	C	1,6	5,3	22,8	54,5	15,9	1,1	6,5	21,1	56,4	14,9
		I ^b	2,4	5,3	28,2	54,9	9,2	1,2	5,2	24,4	59,3	9,9
7	Hoe vaak krijg je op jouw werk te maken met lastige situaties? ¹	C	0,4	20,2	14,2	42,1	23,1	0,7	15,9	20,7	43,1	19,6
		I	1,0	15,5	17,0	46,1	20,4	1,7	14,0	16,9	50,0	17,4
8	Hoe vaak oordelen andere medewerkers / collega's anders dan jij over dezelfde situatie? ¹	C	5,3	38,6	23,2	24,0	8,9	6,2	38,9	22,2	25,8	6,9
		I	4,4	38,2	18,1	29,4	9,8	3,5	39,4	24,1	27,6	5,3
9	Hoe vaak heb je op jouw werk te maken met botsende ideeën of belangen tussen verschillende teams en/of afdelingen? ¹	C	6,1	30,1	20,3	30,1	13,4	5,1	22,6	25,2	32,1	15,0
		I	4,9	23,0	25,5	29,9	16,7	4,0	28,9	26,0	28,3	12,7
10	Hoe vaak zijn er op jouw werk momenten waarop je niet zeker weet wat het goede is om te doen? ¹	C	13,7	46,4	20,6	16,1	3,2	11,3	52,0	20,4	14,5	1,8
		I ^{ec}	13,3	44,8	25,6	13,3	3,0	15,0	53,2	20,2	11,0	0,6
11	Hoe vaak overleg je in de praktijk met collega's over lastige situaties? ¹	C	0,4	14,9	15,3	37,8	31,7	1,1	12,4	17,8	37,8	30,9
		I	1,0	13,1	13,1	37,4	35,4	1,2	10,5	17,0	37,4	33,9

Impact van moreel beraad op het moreel vakmanschap
Deelrapportage, april 2022

#	Item	Voormeting					Nameting					
		Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
12	Hoe vaak heb je behoefte aan overleg met collega's over lastige situaties? ¹	C	1,6	18,5	23,0	42,7	14,1	1,8	17,8	22,5	35,9	22,1
		I	2,0	16,6	21,0	35,6	24,9	2,3	16,2	22,5	45,7	13,3
13	Hoe vaak overleg je in de praktijk met jouw leidinggevende over lastige situaties? ¹	C	4,4	34,7	33,1	26,6	1,2	5,1	33,8	32,7	24,7	3,6
		I	9,3	30,9	30,4	24,5	4,9	8,7	32,6	31,4	26,7	0,6
14	Hoe vaak heb je behoefte aan overleg met jouw leidinggevende over lastige situaties? ¹	C	4,1	33,3	31,3	29,3	2,0	2,9	33,5	30,9	30,9	1,8
		I	4,4	34,6	31,7	25,9	3,4	2,9	30,6	42,2	23,1	1,2
15	Ik ben mij in mijn werk bewust van mijn eigen waarden en normen	C	0,4	0,4	1,6	48,8	48,8	0,0	0,4	2,2	53,2	43,2
		I ^b	0,0	0,0	3,4	62,1	34,5	0,0	0,0	2,3	62,9	34,9
16	Ik ken de persoonlijke waarden en normen van mijn directe collega's	C ^b	0,0	2,4	23,2	64,0	10,4	0,4	4,7	23,3	63,3	8,4
		I	0,5	4,3	26,1	64,7	4,3	0,0	5,1	20,6	68,0	6,3
17	Ik ken de waarden en normen die de organisatie belangrijk vindt	C	0,0	2,4	11,6	66,8	19,2	0,0	1,8	10,6	70,0	17,6
		I	0,0	1,5	13,2	75,1	10,2	0,0	0,6	10,3	77,1	12,0
18	Ik merk het aan mijzelf wanneer ik iets moet doen waar ik zelf niet achter sta	C	1,2	3,6	13,1	65,5	16,7	0,7	3,3	15,3	60,2	20,4
		I	1,0	3,9	9,2	65,0	20,9	0,0	1,7	11,4	66,5	20,5
19	Ik voel me boos of gefrustreerd als er op mijn werk iets gebeurt dat ingaat tegen mijn waarden en normen	C	0,8	9,2	25,6	51,2	13,2	0,4	9,8	29,8	43,6	16,4
		I	0,5	8,2	25,1	50,7	15,5	0,6	11,4	26,7	51,1	10,2
20	Op mijn werk krijgen we handvatten aangereikt om met morele dilemma's om te gaan	C	2,8	24,0	42,4	29,6	1,2	2,9	20,4	48,4	26,9	1,5
		I ^{AC}	3,4	27,7	44,2	23,8	1,0	0,6	10,2	50,0	38,6	0,6
21	Ik ben snel in het hebben van een oordeel	C	2,8	32,9	35,7	28,2	0,4	4,4	31,8	32,1	31,0	0,7
		I	2,9	30,0	34,8	31,4	1,0	2,8	31,9	35,2	29,5	0,6
22	Ik vind het moeilijk om feiten te onderscheiden van meningen of gevoelens	C	9,6	69,7	17,1	3,6	0,0	10,2	68,7	16,7	4,4	0,0
		I ^b	7,8	64,6	19,9	7,3	0,5	7,4	68,6	18,9	5,1	0,0

Impact van moreel beraad op het moreel vakmanschap
Deelrapportage, april 2022

#	Item	Voormeting					Nameting					
		Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
23	Ik vind het moeilijk om te bepalen wat goed of slecht is in een bepaalde situatie	C	13,1	69,0	15,1	2,8	0,0	11,3	70,5	14,5	3,6	0,0
		I ^b	7,2	72,9	15,0	4,3	0,5	9,1	71,6	17,6	1,7	0,0
24	Ik sta tijdens het werk stil bij de vraag of ik het goede doe	C	2,0	17,9	16,7	56,3	7,1	1,8	11,7	20,1	62,0	4,4
		I	1,9	12,1	23,2	57,0	5,8	2,8	13,1	22,2	55,7	6,3
25	Ik verplaats mij in de wensen en belangen van andere betrokkenen wanneer ik een beslissing neem	C	0,4	2,8	22,7	68,1	6,0	0,0	2,9	20,4	71,3	5,5
		I	0,0	3,9	18,5	72,7	4,9	0,0	1,1	26,1	68,2	4,5
26	Voordat ik handel denk ik na over de verschillende standpunten die kunnen bestaan over wat goed is om te doen	C	0,8	2,8	14,3	72,1	10,0	0,0	3,6	18,6	70,4	7,3
		I	0,0	4,3	16,4	74,4	4,8	1,1	2,9	12,1	79,9	4,0
27	Voordat ik handel denk ik na over de mogelijke gevolgen van mijn handelen	C	0,4	2,4	12,3	74,6	10,3	0,7	3,3	13,8	72,7	9,5
		I	0,0	3,4	11,6	74,4	10,6	1,1	4,6	8,6	80,6	5,1
28	Voordat ik handel denk ik na over alternatieve opties voor mijn handelen	C	0,4	3,2	17,1	70,6	8,7	0,4	2,5	20,7	70,5	5,8
		I	0,0	6,3	16,9	70,0	6,8	0,6	5,1	11,4	76,7	6,3
29	Als ik niet zeker weet of iets goed of verkeerd is tijdens mijn werk dan bespreek ik dat met iemand	C	0,0	2,0	4,0	76,6	17,5	0,0	0,4	4,7	77,8	17,1
		I	0,0	1,0	5,9	80,0	13,2	0,0	1,1	2,9	79,4	16,6
30	In mijn team hebben we aandacht voor 'waarom' we bepaalde beslissingen nemen	C	0,8	6,8	16,4	69,2	6,8	1,1	5,5	24,4	61,5	7,6
		I ^b	2,0	6,4	30,9	52,5	8,3	0,0	6,3	29,3	56,3	8,0
31	In mijn team worden de voor- en nadelen van plannen met elkaar besproken	C	0,8	10,4	20,8	61,2	6,8	1,1	7,3	24,0	63,3	4,4
		I ^b	2,0	11,8	30,9	50,5	4,9	1,7	12,0	30,3	49,7	6,3
32	Als team staan wij tijdens het werk stil bij de vraag of we het goede doen	C	0,4	9,6	22,9	61,8	5,2	1,8	7,3	29,6	56,6	4,7
		I ^b	0,5	12,7	34,3	49,0	3,4	0,6	11,5	31,6	51,1	5,2
33	In mijn team voelen we ons op ons gemak om verschillende gezichtspunten ter sprake te brengen	C	1,6	9,2	20,1	63,1	6,0	1,8	8,4	17,5	64,4	8,0
		I ^b	1,0	11,8	29,9	51,0	6,4	1,7	8,6	27,0	54,6	8,0

Impact van moreel beraad op het moreel vakmanschap
Deelrapportage, april 2022

#	Item	Voormeting					Nameting					
		Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
34	Indien we het in mijn team niet met elkaar eens zijn, respecteren we toch elkaars gezichtspunten	C	1,2	10,0	25,7	57,4	5,6	0,7	9,1	29,1	54,9	6,2
		I	0,0	11,3	36,3	49,0	3,4	0,6	9,8	29,9	54,0	5,7
35	Wanneer er verschillende meningen bestaan in mijn team, gaat het bij het spreken over die verschillende meningen om de onderwerpen zélf, en niet om de personen	C	1,6	12,4	25,2	57,6	3,2	0,7	10,9	31,4	52,6	4,4
		I ^{ab}	0,0	15,7	37,3	44,6	2,5	2,3	10,3	27,6	54,6	5,2
36	Op mijn werk wordt zorgvuldig geluisterd naar elkaars ideeën	C	1,6	14,4	31,2	50,0	2,8	0,4	14,9	34,2	46,9	3,6
		I ^b	0,5	19,6	42,2	36,8	1,0	0,0	16,1	42	39,7	2,3
37	Mijn leidinggevende luistert zorgvuldig naar de ideeën van de medewerkers	C	2,4	8,9	27,4	56,5	4,8	1,8	7,3	27	57,3	6,6
		I ^{bc}	2,9	12,3	35,8	45,1	3,9	2,3	12,6	31,6	51,7	1,7
38	Ik luister zorgvuldig naar de ideeën van mijn collega's	C	0,0	0,8	10,5	78,6	10,1	0,0	0,7	8,4	82,4	8,4
		I ^b	0,0	1,5	11,8	82,8	3,9	0,0	0,6	12,0	81,7	5,7
39	Ik luister zorgvuldig naar de ideeën van justitiabelen	C	0,4	4,5	27,2	65,0	2,8	0,0	3,6	26,3	65,3	4,7
		I ^{ab}	0,0	5,5	28,4	63,2	3,0	0,6	5,2	28,3	61,3	4,6
40	Ik stel mijn leidinggevende vragen om te begrijpen waarom iets op een bepaalde manier gaat	C	0,0	0,8	16,7	75,7	6,8	0,7	2,9	14,9	74,2	7,3
		I	1,5	3,9	21,1	66,7	6,9	0,6	4,6	10,9	76,6	7,4
41	Ik stel mijn collega's vragen om te begrijpen waarom ze iets op een bepaalde manier doen/deden	C	0,0	1,6	9,6	80,1	8,8	0,0	1,5	12,0	77,1	9,5
		I ^{ab}	0,0	2,5	15,2	76,0	6,4	0,0	1,1	8,0	81,6	9,2
42	Ik stel justitiabelen vragen om te begrijpen waarom ze iets op een bepaalde manier doen/deden	C	0,4	2,8	19,8	70,6	6,5	0,0	2,2	19,7	70,4	7,7
		I	0,0	5,4	19,7	68	6,9	1,7	4,7	16,9	68	8,7
43	Ik ga in gesprek met een justitiabele wanneer hij/zij iets doet dat ik niet juist vind	C	0,0	1,2	11,4	70,7	16,7	0,0	1,1	12,8	71,9	14,2
		I ^b	0,0	5,5	19,4	61,7	13,4	1,2	2,3	15,6	64,2	16,8

Impact van moreel beraad op het moreel vakmanschap
Deelrapportage, april 2022

#	Item	Voormeting					Nameting					
		Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
44	Ik ga in gesprek met een collega wanneer hij/zij iets doet dat ik niet juist vind	C	0,0	0,4	11,2	75,6	12,8	0,0	1,8	9,5	73,1	15,6
		I ^{bc}	0,0	2,4	18,5	69,3	9,8	0,0	2,9	12,6	73,7	10,9
45	Ik ga in gesprek met mijn leidinggevende wanneer hij/zij iets doet dat ik niet juist vind	C	0,0	4,4	16,8	68,8	10,0	1,1	2,9	10,2	73,0	12,8
		I ^{abc}	1,5	6,8	21,5	62,4	7,8	1,1	3,4	18,9	65,1	11,4
46	Ik vind het moeilijk om om te gaan met lastige situaties op mijn werk	C ^b	12,4	57,8	21,9	8,0	0,0	7,7	58,8	24,5	8,4	0,7
		I ^b	5,8	52,2	29,0	12,1	1,0	9,1	54,5	26,7	9,7	0,0
47	Ik weet soms wat goed is om te doen, maar doe ik het dan toch niet	C	10,8	59,8	20,3	9,2	0,0	11,0	57,1	20,9	10,6	0,4
		I ^b	6,3	57,5	24,6	11,6	0,0	6,3	53,4	33,5	6,3	0,6
48	Ik wijk van afspraken/protocollen af, wanneer ik dat juist vind om te doen	C	4,8	22,6	27,8	42,5	2,4	4,7	21,5	29,6	41,6	2,6
		I	4,3	20,8	25,6	46,4	2,9	5,1	23,9	29,5	38,1	3,4
49	Ik doe soms iets wat niet in mijn eigen belang is, omdat ik vind dat het goed is om te doen	C	2,0	10,7	23,0	61,9	2,4	3,6	11,3	23,0	58,8	3,3
		I	1,0	12,1	21,3	62,3	3,4	1,7	11,9	19,9	62,5	4,0
50	Als ik op mijn werk dingen moet doen waar ik zelf niet achter sta, dan trek ik voordat ik handel eerst aan de bel	C	0,4	5,6	23,0	62,7	8,3	1,8	5,1	22,6	64,2	6,2
		I ^b	0,5	9,2	23,2	63,8	3,4	0,6	6,9	24,0	62,9	5,7
51	Als ik op mijn werk dingen moet doen waar ik zelf niet achter sta, weiger ik het uit te voeren	C	7,6	49,0	30,7	12,0	0,8	5,1	49,8	33,0	11,0	1,1
		I	3,4	54,4	32,5	9,2	0,5	7,5	53,4	28,7	8,0	2,3
52	Na een lastige situatie vraag ik mij af of ik het ook anders had kunnen aanpakken	C	0,4	3,6	13,1	77,8	5,2	0,0	2,6	12,0	79,6	5,8
		I	0,0	2,4	14,0	76,8	6,8	0,0	5,7	13,1	76,0	5,1
53	Op mijn werk bespreken en evalueren we de resultaten en gevolgen van ons handelen	C	1,6	8,8	24,8	60,4	4,4	2,2	7,7	25,2	59,9	5,1
		I ^{bc}	3,4	17,1	38,0	39,5	2,0	2,3	14,3	37,7	44,0	1,7
54	Bij een lastige situatie leg ik achteraf aan collega's uit waarom ik deed wat ik deed	C	0,0	2,8	15,5	77,7	4,0	0,4	2,9	20,1	71,2	5,5
		I ^{bc}	0,0	3,9	22,3	70,4	3,4	0,6	7,4	21,0	69,3	1,7

Impact van moreel beraad op het moreel vakmanschap
Deelrapportage, april 2022

#	Item	Voormeting					Nameting				
		Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
55	Mijn collega's leggen na een lastige situatie in het team uit waarom ze deden wat ze deden	0,4	7,2	33,7	57,0	1,6	0,7	7,3	38,1	50,2	3,7
		0,5	7,8	40,3	50,5	1,0	1,7	14,3	41,7	41,7	0,6
56	Als tijdens mijn werk iets niet goed is gegaan (in een situatie waarbij ik betrokken was), dan komt dat meestal door omstandigheden of andere personen	4,4	33,5	47,6	14,1	0,4	0,7	26,7	58,6	13,9	0,0
		1,5	33,5	54,9	10,2	0,0	2,9	28,0	51,4	16,6	1,1
57	Mijn collega's erkennen het wanneer zij iets niet goed hebben gedaan	0,8	12,4	44,4	42,4	0,0	0,4	11,7	46,5	40,7	0,7
		0,5	19,4	40,3	39,8	0,0	1,1	14,8	47,2	36,9	0,0
58	Mijn leidinggevende erkent het wanneer hij/zij iets niet goed heeft gedaan	3,6	9,2	40,0	46,4	0,8	2,6	8,8	42,7	44,9	1,1
		1,5	16,1	42,0	40,0	0,5	3,4	9,7	47,2	38,1	1,7
59	Ik vind het moeilijk om om te gaan met mensen die anders denken dan ikzelf	8,7	65,5	18,3	6,7	0,8	3,6	68,1	21,7	6,5	0,0
		6,4	57,8	30,4	5,4	0,0	5,1	61,7	28,6	4,6	0,0
60	We vinden het binnen mijn team lastig om met botsende meningen om te gaan	3,2	46,8	29,6	19,2	1,2	4,0	49,8	26,2	18,9	1,1
		3,4	39,9	32,0	24,1	0,5	2,3	45,4	32,2	18,4	1,7
61	Tijdens het werk met justitiabelen is het naleven van de regels belangrijker, dan het hebben van een goede relatie met justitiabelen	1,6	22,7	36,3	30,7	8,8	1,1	21,5	39,4	31,0	6,9
		1,0	26,4	37,3	31,8	3,5	1,2	22,2	43,9	29,2	3,5
62	Ik voel mij ook in lastige situaties verantwoordelijk voor een goede bejegening van justitiabelen	0,4	2,0	11,7	75,0	10,9	0,4	1,5	10,9	74,1	13,1
		0,5	2,0	15,3	71,3	10,9	0,0	2,9	11,6	75,7	9,8
63	Ik probeer het gezichtspunt en de behoeften van justitiabelen te begrijpen	0,0	0,4	15,3	76,2	8,1	0,0	0,4	14,2	77,4	8,0
		0,0	1,0	18,9	71,1	9,0	0,6	0,6	14,0	80,2	4,7
64	Het is belangrijk in mijn werk om het gezichtspunt en de behoeften van justitiabelen te begrijpen	0,0	0,8	17,6	71,6	10,0	0,0	1,8	16,4	70,4	11,3
		0,0	2,0	19,3	68,8	9,9	0,0	5,3	14,7	70,6	9,4

Impact van moreel beraad op het moreel vakmanschap Deelrapportage, april 2022

#	Item	Voormeting					Nameting					
		Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	Zeer oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Zeer eens	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%		
65	Het raakt mij wanneer ik zie of hoor dat het met een justitie-bele slecht gaat	C f ^c	2,8 0,5	12,4 16,8	47,0 46,0	35,5 33,2	2,4 3,5	11,0 14,5	46,5 56,6	38,5 26,0	2,6 1,2	
66	Het raakt mij wanneer ik zie of hoor dat het met een collega slecht gaat	C I	0,0 0,0	1,2 0,0	4,4 6,4	67,1 68,1	27,4 25,5	0,0 0,6	1,8 0,6	5,1 5,1	61,1 68,6	32,0 25,1
67	Hoe vaak draag je expliciet naar de medewerkers uit dat goed en integer handelen belangrijk is in het werk*	C f ^c	0,0 2,3	9,3 16,3	32,6 20,9	30,2 51,2	27,9 9,3	0,0 0,0	5,9 26,8	29,4 26,8	43,1 34,1	21,6 12,2
68	Hoe vaak stimuleer je medewerkers om constructief met elkaar om te gaan wanneer er verschillende meningen zijn?*	C f ^c	0,0 0,0	4,7 7,0	25,6 20,9	27,9 55,8	41,9 16,3	0,0 0,0	2,0 7,3	15,7 29,3	52,9 43,9	29,4 19,5
69	Hoe vaak bespreek je lastige situaties van de werkvloer met medewerkers?*	C f ^c	0,0 0,0	4,7 11,6	23,3 27,9	44,2 37,2	27,9 23,3	0,0 0,0	2,0 9,8	17,6 31,7	49,0 46,3	31,4 12,2
70	Hoe vaak communiceer je zelf open naar medewerkers over jouw eigen morele dilemma's en twijfels in het werk?*	C I	2,3 7,0	25,6 27,9	30,2 25,6	25,6 32,6	16,3 7,0	2,0 2,4	15,7 24,4	27,5 29,3	43,1 39,0	11,8 4,9

* Stellingen enkel voorgelegd aan leidinggevenden.

1 Voor deze items gelden de antwoordopties: 'nooit', enkele keren per jaar', 'maandelijks', 'wekelijks' en 'dagelijks'.
A Gemiddelden met een significant verschil: P ≤ 0,001. P waarde gebaseerd op ANOVA om het gemiddelde uit de voormeting te vergelijken met het gemiddelde uit de nameting.

a Gemiddelden met een significant verschil: P ≤ 0,05. P waarde gebaseerd op ANOVA om het gemiddelde uit de voormeting te vergelijken met het gemiddelde uit de nameting.

a Gemiddelden met een significant verschil: P ≤ 0,1 tussen voor-en nameting. P waarde gebaseerd op ANOVA om het gemiddelde uit de voormeting te vergelijken met het gemiddelde uit de nameting.

B Gemiddelden met een significant verschil: P ≤ 0,001. P waarde gebaseerd op ANOVA om binnen de voormeting het gemiddelde uit de controlegroep te vergelijken met het gemiddelde uit de interventiegroep.

b Gemiddelden met een significant verschil: P ≤ 0,05. P waarde gebaseerd op ANOVA om binnen de voormeting het gemiddelde uit de controlegroep te vergelijken met het gemiddelde uit de interventiegroep.

b Gemiddelden met een significant verschil: P ≤ 0,1. P waarde gebaseerd op ANOVA om binnen de voormeting het gemiddelde uit de controlegroep te vergelijken met het gemiddelde uit de interventiegroep.

C Gemiddelden met een significant verschil: P ≤ 0,001. P waarde gebaseerd op ANOVA om binnen de nameting het gemiddelde uit de controlegroep te vergelijken met het gemiddelde uit de interventiegroep.

c Gemiddelden met een significant verschil: P ≤ 0,05. P waarde gebaseerd op ANOVA om binnen de nameting het gemiddelde uit de controlegroep te vergelijken met het gemiddelde uit de interventiegroep.

c Gemiddelden met een significant verschil: P ≤ 0,1. P waarde gebaseerd op ANOVA om binnen de nameting het gemiddelde uit de controlegroep te vergelijken met het gemiddelde uit de interventiegroep.

Dit onderzoek is gefinancierd door de Dienst Justitiële Inrichtingen. De auteurs en onderzoekers geven aan geen belangenconflict te hebben. Dit document betreft een deelrapportage over onderzoeksdata waar een wetenschappelijke publicatie over volgt.

Colofon

Opdrachtgever

Dienst Justitiële Inrichtingen

Auteurs

M.J.A. Huysentruyt MA

A.I. Schaap MA

dr. M.M. Stolper

prof. dr. H.C.W. de Vet

prof. dr. A.C. Molewijk

Grafisch ontwerp

Studio Suzanne Bakkum

Uitgave ERH, Amsterdam UMC

De publicatie kan gedownload worden via de website:

<https://www.vumc.nl/research/ethiek-recht-humaniora/onderzoek/ethiek-support.htm>

© 2022 Amsterdam UMC, afdeling Ethiek, Recht & Humaniora (ERH). Het auteursrecht van deze publicatie berust bij ERH, Amsterdam UMC. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.