



rijksuniversiteit  
 groningen



Forint  
 Dr. S. van Mesdag  
 Forensisch Psychiatrisch Centrum

## Moreel beraad is waarde(n)vol

*Ethiek in de forensische psychiatrie: De rol van waarden bij morele dilemma's*

Joanne Prenger (s4076990)

Master Sociologie: Criminaliteit en Veiligheid

Rijksuniversiteit Groningen

Begeleider: Marinus Spreen

Referent: Gijs Huitsing

Cohort: 2023 - 2024

# Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie 'Moreel beraad is waarde(n)vol'. Deze scriptie is geschreven ter afronding van mijn master Sociologie met als specialisatie Criminaliteit en Veiligheid aan de Rijksuniversiteit Groningen. Dit onderzoek is uitgevoerd van februari 2024 tot januari 2025 in opdracht van FPC Dr. S. van Mesdag.

Gedurende mijn stage in de Van Mesdagkliniek en het schrijven van mijn scriptie heb ik ervaren dat waarden overal naar voren komen in onze maatschappij; onze levens zijn vol waarden. Tijdens dit proces staat een aantal waarden voor mij centraal. Een waarde die belangrijk is voor mij, is de *groei* die ik heb doorgemaakt tijdens mijn studie en het schrijven van mijn scriptie. Zo heb ik tijdens mijn scriptie mijn onderzoeksvaardigheden en probleemoplossend vermogen verder ontwikkeld. Ook heb ik veel geleerd over de forensische psychiatrie. Voor mij is het belangrijkste dat ik mijn passie voor deze sector heb ontdekt. Bovendien heb ik persoonlijke groei doorgemaakt, onder andere in mijn doorzettingsvermogen en zelfdiscipline.

Ten tweede staat *dankbaarheid* voor mij centraal tijdens het schrijven van mijn scriptie. Dankbaarheid voor alle respondenten die hebben meegewerkt aan mijn onderzoek, want zonder respondenten geen onderzoek. Ook ben ik dankbaar voor het vertrouwen en de fijne begeleiding van Wouter Bosma en Swanny Kremer, mijn begeleiders in de Van Mesdagkliniek. Daarnaast wil ik Marinus Spreen bedanken voor de goede supervisie vanuit de Rijksuniversiteit Groningen. Als laatste wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor hun oneindige support en liefde.

Tenslotte staat *gezelligheid* centraal tijdens het schrijven van mijn scriptie. De leuke sfeer op de onderzoeksafdeling in de Van Mesdagkliniek. De gezelligheid van mijn vrienden en familie, wat zorgt voor ontspanning. Bovenal zit gezelligheid voor mij in de kleine ontmoetingen in het leven, zoals met de patiënten van de Van Mesdagkliniek. Deze nieuwe ervaring is voor mij waardevol.

Joanne Prenger

Groningen, 22 januari 2025

## Abstract

In de gezondheidszorg is er regelmatig sprake van ethische dilemma's op de werkvloer, zo ook in FPC Dr. S. van Mesdag waar morele dilemma's worden besproken aan de hand van een moreel beraad. Er is echter weinig bekend over de morele waarden die ten grondslag liggen aan een moreel beraad. De onderzoeksvraag die daarom centraal staat in dit onderzoek is: *Welke morele waarden van het personeel liggen ten grondslag aan morele dilemma's die besproken worden in een moreel beraad in FPC Dr. S. van Mesdag en welke factoren zijn van invloed op deze morele waarden?* Dit onderzoek bestaat uit twee deelonderzoeken. Eerst is op basis van 142 morele dilemma's gekeken welke waarden worden genoemd tijdens een moreel beraad. Deze zijn gecategoriseerd in zes hoofdwaarden. De zes hoofdwaarden die van belang zijn voor medewerkers tijdens morele dilemma's in de Van Mesdagkliniek zijn autonomie, herstel, humaniteit, professionaliteit, verantwoordelijkheid en veiligheid. Deze hoofdwaarden kunnen ingedeeld worden in drie componenten; patiënten, medewerkers en gehele instelling. Zo is het van belang dat de werknemer verantwoordelijk, professioneel en humaan te werk gaat. Daarnaast krijgt de patiënt meer autonomie terug tijdens de behandeling wanneer er sprake is van herstel. Tenslotte is veiligheid van belang voor de gehele instelling. Hierbij wordt veiligheid door de respondenten gezien als de belangrijkste waarde en autonomie als minst belangrijke waarde. Vervolgens is in het tweede deelonderzoek gekeken hoe belangrijk de medewerkers van FPC Dr. S. van Mesdag de zes hoofdwaarden vinden en welke persoonlijke kenmerken gerelateerd zijn aan het belang van de hoofdwaarden. Hieruit is gebleken dat oudere werknemers en werknemers met meer ervaring meer waarde hechten aan autonomie dan jongere werknemers en werknemers met minder ervaring. Geslacht is niet gerelateerd aan de morele waarden. Op basis van dit onderzoek wordt aanbevolen om in een vervolgonderzoek te onderzoeken welke morele waarden met elkaar in conflict zijn en of kenmerken van de patiënten (zoals geslacht) invloed hebben op de morele waarden.

# Inhoud

Voorwoord .....	1
Abstract.....	2
Inleiding.....	5
Theorie .....	10
2.1 Totstandkoming waarden .....	10
2.1.1 <i>Theory of basic values</i> .....	10
2.1.2 <i>Waardetransmissie op individueel niveau</i> .....	10
2.2 Sociale beïnvloeding.....	13
2.3 Instroom-, doorstroom- en uitstroomafdelingen .....	16
Methoden deelonderzoek 1 .....	18
3.1 Data en procedure deelonderzoek 1 .....	18
3.2 Instrumenten.....	19
3.3 Analyse .....	20
Resultaten deelonderzoek 1 .....	21
4.1 Waarden die ten grondslag liggen aan moreel beraad.....	21
4.2 Waarden op de verschillende soorten afdelingen .....	23
Methoden deelonderzoek 2 .....	26
5.1 Data en procedure deelonderzoek 2 .....	26
5.2 Instrumenten.....	26
5.3 Analyse .....	27
Resultaten deelonderzoek 2 .....	29
6.1 Beschrijvende statistieken .....	29
6.2 Bivariate correlaties .....	31
6.3 Belang hoofdwaarden .....	33
6.3.1 <i>Verdere belangrijke waarden</i> .....	35
6.3.2 <i>Conflicterende waarden</i> .....	35
6.4 Verschillen waarden voor kenmerken van medewerkers? .....	36
6.4.1 <i>Geslacht</i> .....	36
6.4.2 <i>Leeftijd</i> .....	37

6.4.3 Werkervaring .....	37
6.5 Waarden op de verschillende soorten afdelingen .....	38
Conclusie en discussie .....	39
7.1 Conclusie .....	39
7.1.1 Deelvraag waarden .....	39
7.1.2 Deelvraag persoonlijke kenmerken .....	40
7.1.3 Deelvraag afdeling.....	41
7.1.4 Antwoord onderzoeksvraag.....	42
7.2 Beperkingen .....	42
7.3 implicaties .....	43
Bijlage 1. Beschrijvende statistiek deelonderzoek 1 .....	51
Bijlage 2. Factoranalyse .....	58
Bijlage 3. Assumpties checken deelonderzoek 1 .....	59
Bijlage 4. Frequenties waarden verschillende afdelingen .....	63
Bijlage 5. Output verschil afdelingen deelonderzoek 1 .....	68
Bijlage 6. Syntax data deelonderzoek 1 .....	70
Bijlage 7. Beschrijvende statistiek deelonderzoek 2 .....	87
Bijlage 8. Codeboek belang hoofdwaarden .....	96
Bijlage 9. Codeboek andere belangrijke waarden .....	97
Bijlage 10. Codeboek conflicterende waarden.....	99
Bijlage 11. Output verschil geslacht, leeftijd, werkervaring en afdeling .....	100
Bijlage 12. Assumpties checken deelonderzoek 2 .....	105
Bijlage 13. Syntax data deelonderzoek 2 .....	118

## Inleiding

In de gezondheidszorg is er regelmatig sprake van ethische dilemma's op de werkvloer (Haan, et al., 2018). Dit komt doordat er in de gezondheidszorg regelmatig ingewikkelde situaties zijn die inspelen op de normen en waarden van het personeel, waarin er binnen een korte tijd lastige beslissingen gemaakt moeten worden met betrekking tot zorg en behandeling (Kremer & Goethals, 2021; Haan, et al., 2018; Spronk, et al., 2017). Ook in het Forensisch Psychiatrisch Centrum (FPC) Dr. S. van Mesdag spelen er ethische dilemma's. Denk hierbij aan dilemma's met conflicterende morele waarden. Een voorbeeld hiervan is een recidiverende verkrachter die tijdens een begeleid verlof een prostituee wil bezoeken. Aan de ene kant is het goed dat de patiënt op die manier seks kan hebben met een instemmende vrouw. Aan de andere kant kun je de prostituee niet als proefkonijn gebruiken. Wat doe je in zo'n situatie?

Waarden zijn onderliggende principes die als richtsnoer voor het handelen (kunnen) dienen voor mensen (Projectgroep Integriteitscode, 2013). Morele waarden zijn waarden die bepalen wat goed of fout is volgens een persoon zelf (Kaur, 2019). Daarmee beïnvloeden waarden het gedrag van mensen en de keuzes die zij maken. Een voorbeeld van conflicterende morele waarden binnen een persoon of binnen een moreel beraad is autonomie versus veiligheid, zoals in het bovenstaande voorbeeld. Hier betreft het de autonomie van de patiënt tegenover de veiligheid van de prostituee. Met behulp van de gespreksmethode 'moreel beraad' kan gereflecteerd worden op deze ethische dilemma's (Schaap, 2023). Een moreel beraad is een onderzoeksgesprek met werknemers die wordt geleid door een gecertificeerde gespreksleider, waarin aan de hand van een stappenplan een concreet ethisch dilemma wordt besproken (Molewijk, et al., 2008; Schaap, et al., 2023). Dit gebeurt met name in de zorgsector.

Tijdens een moreel beraad is er sprake van een ethisch dilemma (Kremer, et al., 2018; Lillemoen & Pedersen, 2012; Maesschalck, 2004; Weidema, et al., 2013). Een ethisch dilemma houdt in dat er een situatie is op een afdeling, waarbij het personeel in een innerlijk conflict wordt gebracht (Kremer, et al., 2018; Lillemoen & Pedersen, 2012; Maclagan, 2003; Weidema, et al., 2013). Een ethisch dilemma bestaat uit twee elementen (Statman, 1995). Ten eerste is er sprake van een innerlijk conflict bij de medewerker tussen morele waarden en ten tweede is er geen juiste keuze voor de persoon. Dit komt doordat de medewerker moet kiezen uit opties die

niet ideaal zijn, maar toch een keuze moet maken voor de beste optie (Spronk, et al., 2017; Maesschalck, 2004). Het ethische dilemma wordt uitvoerig door medewerkers besproken gedurende een moreel beraad aan de hand van een stappenplan, waardoor er op gestructureerde wijze wordt gekeken welke morele waarden in deze situatie het meest van belang zijn en wat het beste besluit is in dit specifieke geval. Dit stappenplan is als volgt (Bauduin & Kanne, 2010):

1. Voor welke morele beslissing sta ik?
2. Wie zijn de betrokkenen met wiens rechten en belangen ik rekening behoor te houden?
3. Heb ik meer informatie nodig om mijn beslissing op een verantwoorde wijze te nemen?
4. Welke argumenten kunnen worden aangevoerd?
5. Wat is mijn conclusie?

In het moreel beraad wordt het dilemma voorgelegd aan de deelnemers, waarna er zo veel mogelijk informatie wordt verzameld vanuit de verschillende perspectieven van zorgmedewerkers (Kremer, et al., 2018). Het doel van een moreel beraad is om medewerkers handvatten te bieden voor het maken van een afweging in complexe situaties (*FPC Dr. S. van Mesdag - Moreel Beraad*, z.d.). Bovendien is het doel van moreel beraad om een hogere morele sensitiviteit te ontwikkelen, doordat het denken wordt vertraagd en er wordt gekeken welke morele waarden in strijd zijn met elkaar. Morele sensitiviteit is het besef van een individu dat er in een morele situatie een afweging gemaakt moet worden tussen verschillende mogelijkheden en dat de gevolgen van deze afweging van invloed zijn op anderen (Kremer, et al., 2018).

Uit eerder onderzoek is gebleken dat moreel beraad verandering teweegbrengt binnen een gezondheidsorganisatie (Haan, et al., 2018). Doordat zorgmedewerkers gestructureerd nadenken over hun handelen, zijn zij beter in staat hun beslissingen te onderbouwen, waardoor er betere zorg wordt geleverd aan de patiënten (Haan, et al., 2018; Svantesson, et al., 2018). Er is meer begrip voor het perspectief van patiënten. Medewerkers worden zich meer bewust van de impact van de interactie met patiënten en willen leren over betere gezondheidszorg (Haan, et al., 2018; Baykara, et al., 2014). Bovendien leidt moreel beraad tot persoonlijke veranderingen van het personeel (Haan, et al., 2018). Het vrij kunnen spreken over complexe situaties en delen van ervaringen is voor veel medewerkers een opluchting. Hierdoor voelen

medewerkers zich meer verbonden met elkaar (Haan, et al., 2018; Weidema, et al., 2013; Svantesson, et al., 2008). Het deelnemen aan een moreel beraad geeft het idee dat medewerkers bereid zijn om elkaar te steunen en te helpen. Moreel beraad leidt ook tot meer zelfvertrouwen bij medewerkers, doordat hun eigen overweging wordt gesteund door anderen tijdens een moreel beraad (Haan, et al., 2018; Svantesson, et al., 2008). Bovendien leidt moreel beraad tot het ontwikkelen van meer begrip voor de verschillende visies van collega's, meer inzicht in het eigen perspectief en meer begrip voor de morele kwestie die centraal staat (Haan, et al., 2018; Silén, et al., 2016). Tenslotte brengt het meer bewustzijn van de morele dimensie en het belang van reflectie. Naast het onderzoek naar de impact van moreel beraad (Haan, et al., 2018; Weidema, et al., 2013) blijkt uit onderzoek van De Snoo-Trimpp, et al. (2018) dat moreel beraad leidt tot betere organisatie en beleid, teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling.

Naast onderzoek naar de effecten van moreel beraad is er onderzoek gedaan naar moreel beraad binnen verschillende penitentiaire instellingen (PI's) (Schaap et al., 2022). In dat onderzoek is gekeken naar de dilemma's en morele waarden die ten grondslag liggen aan moreel beraad binnen de PI. Uit het onderzoek van Schaap, et al. (2022) blijkt dat negen hoofdthema's een rol spelen bij moreel beraad in de PI. Voorbeelden van deze thema's zijn veiligheidsrisico's, werken met gedetineerden en integriteit. Ook blijkt uit het onderzoek dat sommige thema's onder- of oververtegenwoordigd worden door bepaalde teams.

Op basis van de eerder beschreven resultaten, kan geconcludeerd worden dat er al redelijk veel bekend is over moreel beraad en de impact ervan op een zorgorganisatie. Toch is er nog weinig bekend over de morele waarden van de medewerkers die ten grondslag liggen aan de morele dilemma's gedurende een moreel beraad. Dit is dan ook het onderwerp van dit onderzoek. Door de waarden van de medewerkers in de forensische psychiatrie te onderzoeken, wordt er bekend wat de hoofdthema's zijn die spelen in de forensische psychiatrie. Aan de hand van deze kennis kan de organisatie beleid ontwikkelen waardoor er verbeterde besluitvorming kan plaatsvinden.

In de Van Mesdagkliniek wordt een moreel beraad vaak gehouden met een team van één afdeling of unit. Door het team wordt een dilemma van de werkvloer aangedragen wat



vervolgens gezamenlijk wordt besproken tijdens het moreel beraad. Bij het bespreken van dit morele dilemma, wordt het denken van de deelnemers beïnvloed door de context. Deze beïnvloeding betreft onder andere het eigen sociale netwerk of de maatschappelijke inbedding, de afdeling waar iemand werkt, maar ook de normen en waarden van de totale institutie waar zij in werken. De sociale omgeving van de respondenten heeft invloed op de uitkomst van het moreel beraad. Dat maakt dat dit thema sociologisch relevant is.

De maatschappelijke relevantie van het onderzoek betreft meer kennis over de waarden die ten grondslag liggen aan moreel beraad. Door meer te leren over invloeden op deze gespreksmethode kan er mogelijk worden bijgedragen aan betere zorg in de forensische psychiatrie. Forensische zorg wordt opgelegd aan daders met een psychische stoornis, verstandelijke beperking of een verslaving (Ministerie van Algemene Zaken, 2023). Hierbij geldt een vrijheidsbeperking die vaak geen maximale duur kent (Nagtegaal en Van den Broek, z.d.). De patiënten zijn volledig afhankelijk van het systeem door de vrijheidsbeperking en de verschillende behandelingsfasen die vaak geen maximale duur hebben. De behandeling is ook van belang om de veiligheid van de samenleving te waarborgen. Door een tbs-behandeling daalt de kans op recidive (*FPC Dr. S. van Mesdag - het Resultaat (Recidivecijfers)*, z.d.). Betere zorg in de forensische psychiatrie kan er wellicht voor zorgen dat de kans op recidive nog verder daalt. Goede zorg in de forensische psychiatrie is daarmee belangrijk voor de patiënt, maar ook voor de samenleving.

Om deze goede zorg te leveren zijn er twee kerntaken vastgesteld in de Van Mesdagkliniek, namelijk beveiligen en behandelen. Deze kerntaken kunnen leiden tot het ontstaan van morele dilemma's (Schaap, et al., 2022; Shaw, et al., 2014; *FPC Dr. S. van Mesdag - Organisatie*, z.d.). In dit onderzoek worden 142 morele dilemma's gebruikt die zijn besproken in 142 moreel beraden. Aan de hand van de morele dilemma's wordt gekeken naar de morele waarden die deelnemers hanteren tijdens een moreel beraad. Op dit moment zijn de kernwaarden van FPC Dr. S. van Mesdag menswaardigheid, rechtvaardigheid en persoonlijke groei (*FPC Dr. S. van Mesdag - Missie, visie en kernwaarden.* (z.d.)). Komen deze waarden terug in moreel beraad? Zijn er bepaalde morele dilemma's die vaker terugkomen? Wordt een bepaald ethisch dilemma vaker ervaren door een zorgmedewerker van een instroomafdeling

dan door een medewerker van een uitstroomafdeling? In hoeverre heeft de werkervaring of leeftijd van een medewerker invloed op het ervaren van een bepaald type moreel dilemma?

De probleemstelling die centraal staat in dit onderzoek luidt als volgt: *Welke morele waarden van het personeel liggen ten grondslag aan morele dilemma's die besproken worden in een moreel beraad in FPC Dr. S. van Mesdag en welke factoren zijn van invloed op deze morele waarden?*

In dit onderzoek wordt de onderzoeksvraag onderzocht aan de hand van een aantal deelvragen die tot stand komen in hoofdstuk twee. Om deze deelvragen te onderbouwen, wordt er een aantal theorieën besproken, zoals de sociale leertheorie en de differentiële associatietheorie. Deze theorieën en de invloed ervan op de morele waarden die ten grondslag liggen aan moreel beraad worden toegelicht in hoofdstuk twee. Vervolgens worden deze theoretische verklaringen getoetst aan de hand van gegevens die zijn verzameld op basis van moreel beraden in de Van Mesdagkliniek om zo tot een antwoord te komen op de onderzoeksvraag (hoofdstuk drie, vier, vijf en zes). Dit gebeurt in twee deelonderzoeken. Tenslotte wordt in hoofdstuk zeven in de conclusie een antwoord gegeven op de onderzoeksvraag, wordt een aantal beperkingen van dit onderzoek toegelicht en worden er aanbevelingen gedaan.

# Theorie

## 2.1 Totstandkoming waarden

Er zijn veel relevante theorieën over de totstandkoming en ontwikkeling van waarden bij mensen. In de komende alinea's wordt daarom een aantal van deze theorieën besproken.

### 2.1.1 *Theory of basic values*

Een eerste theorie stelt dat er tien waarden zijn die door mensen in alle culturen worden herkend (Schwartz, 1992): zelfsturing, stimulatie, hedonisme, prestatie, macht, veiligheid, conformiteit, traditie, welwillendheid en universalisme. Deze waarden kunnen met elkaar in conflict zijn en met elkaar samengaan. Er is sprake van dynamische relaties tussen de verschillende waarden en er kunnen culturele verschillen zitten in de waarden.

Gezien deze waarden volgens Schwartz (1992) bij iedereen voorkomen, zouden deze ook bij de medewerkers in de tbs moeten voorkomen. Een voorbeeld is dat voor patiënten op de instroomafdelingen veel wordt bepaald met betrekking tot de invulling van hun dag. Er wordt bepaald wanneer ze wakker moeten worden, wanneer ze kunnen eten, wanneer ze naar buiten kunnen en daarmee ook wanneer dit niet wordt toegestaan. Hierdoor verdwijnt een groot deel van de zelfsturing van de patiënten. Medewerkers hebben in deze setting de macht om voorgaande te doen om bijvoorbeeld de veiligheid en conformiteit te bevorderen. Aan de andere kant is het de bedoeling dat de veiligheid van de patiënt, medepatiënten en medewerkers en uiteindelijk de samenleving, wordt gewaarborgd door deze vele regels. Dit voorbeeld laat zien dat een deel van deze waarden van de theory of basic values dus voorkomen bij medewerkers in de forensische psychiatrie.

Deze eerste theorie laat zien welke waarden mogelijk terug kunnen komen in de waarden die genoemd worden tijdens een moreel beraad.

### 2.1.2 *Waardetransmissie op individueel niveau*

Naast deze theorie die uitgaat van universele waarden is er ook een benadering die kijkt naar de ontwikkeling en verandering van waarden op een individueel niveau. Waarden ontstaan in

de interactie met anderen en de omgeving waar een individu zich in bevindt (Boer & Boehnke, 2015). Daarom verschillen waarden tussen mensen, culturen en over tijd.

Transmissie is het proces waarin waarden wordt overgegeven tussen personen of groepen. Door transmissie gaan mensen meer op elkaar lijken in hun karakteristieken (Boer & Boehnke, 2015). Er zijn twee vormen van transmissie, namelijk verticale en horizontale waardetransmissie.

Verticale, ook wel intergenerationale, waardetransmissie is bijvoorbeeld te zien tussen ouders en kinderen (Boer & Boehnke, 2015). Dit komt doordat kinderen de waarden van hun ouders in zich opnemen. Vervolgens kiezen kinderen er actief voor om deze waarden van de ouders aan te nemen of te verwerpen. Kinderen zullen de waarden van hun ouders sneller aannemen wanneer zij deze als juist ervaren. Ook zorgt ouderlijke support en een goede relatie ervoor dat kinderen de waarden van hun ouders sneller aannemen. Bovendien leidt contact met broers, zussen en leeftijdsgenoten tot socialisatie en de ontwikkeling van waarden (horizontale waardetransmissie). Andersom zorgen gelijke waarden voor het ontstaan van vriendschappen en sociale relaties.

Naast het overdragen van waarden via sociale contacten, zoals via familie en vrienden, kunnen waarden ook beïnvloed worden door de omgeving waar iemand zich in bevindt. Dilemma's en morele waarden die besproken en genoemd worden tijdens een moreel beraad, worden beïnvloed door de context waarin het moreel beraad wordt gehouden. Volgens het context mechanism outcome (cmo) model heeft de context waarin het moreel beraad wordt gehouden invloed op de uitkomst (Pawson & Tilley, 1997). Daardoor kan het zijn dat een andere context, zoals andere deelnemers, een andere setting of een moreel beraad in een andere instelling, leidt tot andere morele waarden die naar voren komen bij hetzelfde dilemma tijdens het moreel beraad. De dilemma's van een moreel beraad en de morele waarden die hierbij genoemd worden, kunnen op verschillende manieren beïnvloed worden.

De Van Mesdagkliniek is een unieke omgeving die invloed kan hebben op de waarden die een mens belangrijk vindt. De Van Mesdagkliniek is een totale institutie (Goffman, 1975). Totale instituties zijn organisaties waar mensen 24 uur per dag verblijven, 7 dagen per week. Zij verblijven hier voor langere tijd. Op deze manier leven zij geïsoleerd van de buitenwereld.

Wonen, werken en recreëren is mogelijk binnen de organisatie. Het werken in een totale institutie heeft ook invloed op de dilemma's en morele waarden die deelnemers aandragen tijdens een moreel beraad. De normen en waarden van de medewerkers in de Van Mesdag worden beïnvloed door de setting waar zij in werken, door de groep patiënten waar zij mee werken en door de gedragingen, normen en waarden van medewerkers. Hierdoor kan het zijn dat zij, door de sociale omgeving waar zij in werken, bepaalde waarden belangrijker vinden in hun werk dan tijdens hun vrije tijd.

Door de setting, met veel regels en afgesloten van de buitenwereld, zijn er in de forensische psychiatrie wellicht andere dilemma's die spelen dan in een organisatie die geen totale institutie is. Zo leveren de patiënten in de forensische psychiatrie een groot deel van hun vrijheid, privacy en autonomie in, doordat de structuur van hun dag voor hen bepaald wordt en doordat zij veelal psychiatrische problematiek hebben. Ook moeten zij toestemming vragen aan het personeel voor alle dagelijkse handelingen, zoals telefoneren of eten. Daardoor verliezen de patiënten een groot deel van hun autonomie, vrijheid en privacy. Hier staat tegenover dat er binnen de totale institutie van de forensische psychiatrie wordt geprobeerd om met deze strenge regels en door behandeling en goede zorg een veilige situatie te creëren voor de patiënten en medewerkers. Het doel hiervan is dat de patiënten een dusdanige verandering doormaken, waardoor zij daar waar mogelijk uiteindelijk weer terug kunnen keren in de maatschappij.

Tenslotte kunnen waarden ook verschillen over tijd. Een voorbeeld hiervan is de coronaperiode waarin de waarde gezondheid opeens erg belangrijk werd, waardoor andere waarden hieraan ondergeschikt raakten (De Wolff & Kremer, 2022). Ook in de forensische psychiatrie kan het belang van een waarde veranderen. Denk bijvoorbeeld aan de waarde veiligheid. Wanneer er in een korte periode veel situaties zijn waarin de veiligheid van medewerkers en patiënten in het gedrang komt, zal deze waarde belangrijker worden. Hierdoor kan het zijn dat bijvoorbeeld de waarde autonomie naar de achtergrond verschuift. Door het inperken van vrijheden en de autonomie van patiënten kan de veiligheid namelijk verbeterd worden, waarna er weer meer ruimte is voor autonomie.

Waarden komen dus tot stand middels contact met ouders, broers of zussen en vrienden. Naast het doorgeven van waarden door middel van transmissie heeft volgens het cmo-model ook de context een grote invloed op welke waarden van belang worden geacht. Waarden kunnen verschillen tussen culturen, door de omgeving waar iemand zich in bevindt en over tijd, maar er is ook een aantal waarden die voor iedereen van toepassing kunnen zijn. Doordat er veel factoren invloed hebben op welke waarden belangrijk worden gevonden in een bepaalde context, is het van belang om eerst te kijken welke waarden een belangrijke rol spelen bij moreel beraden in de forensische psychiatrie. De eerste exploratieve deelvraag luidt daarom als volgt: *Welke morele waarden hanteren medewerkers van FPC Dr. S. van Mesdag bij moreel beraden?*

## 2.2 Sociale beïnvloeding

Personen worden op allerlei manieren beïnvloed door hun sociaal netwerk (Kadushin, 2011). Zo worden de meningen, voorkeuren, normen en waarden van mensen beïnvloed door hun sociale netwerk. Dit kan onder andere verklaard worden door het concept *diffusion*. *Diffusion* is de verspreiding van cultuur in een gebied (Kadushin, 2011). Het netwerk van een persoon is betrokken bij deze verspreiding van cultuur. Deze verspreiding gebeurt door vormen van contact waarbij sprake is van beïnvloeding, overtuiging, dwang of wanneer er bij het contact sprake is van competitie. Ook kan er sprake zijn van beïnvloeding zonder direct sociaal contact, bijvoorbeeld via (sociale) media. Hierbij staat de ontvanger van de contactuitwisseling voor een keuze om de informatie aan te nemen of te verwerpen.

Mensen worden dus beïnvloed door het contact dat ze hebben met anderen uit hun sociaal netwerk (Kadushin, 2011). Het sociaal netwerk van personen bestaat volgens het concept *homophily* veelal uit mensen met gelijke karakteristieken.

Een voorbeeld van een theorie die beschrijft hoe mensen worden beïnvloed door hun omgeving of sociaal netwerk is de sociale leertheorie (Laninga-Wijnen & Veenstra, 2023). Volgens de sociale leertheorie van Bandura (1971) is er sprake van een interactie tussen de omgeving, persoonlijke factoren en het gedrag van het individu. Op deze manier wordt het individu gevormd. Volgens deze theorie kunnen mensen leren door modeling, het waarnemen

van het gedrag van anderen (Bandura, 1971; Laninga-Wijnen & Veenstra, 2023). Door het gedrag van anderen te observeren en onthouden, kan het op een later tijdstip uitgevoerd worden. Er zijn verschillende factoren die hier invloed op hebben. Een eerste factor bestaat uit overeenkomstige eigenschappen tussen het model en de observant. Ook het zien van opbrengsten en het vertonen van het gedrag door meer personen zijn factoren die invloed hebben (Bandura, 1971). Volgens de sociale leertheorie hebben mensen elkaar dus als rolmodel (Bandura, 1971; Laninga-Wijnen & Veenstra, 2023). Op deze manier worden mensen beïnvloed door hun sociaal netwerk. Modeling beïnvloedt onder andere de meningen, houdingen en het gedrag van mensen wat vervolgens invloed heeft op hun normen en waarden. Op deze manier zal dit invloed hebben op de morele waarden die medewerkers aandragen tijdens een moreel beraad en hoe zij aankijken tegen morele dilemma's tijdens een moreel beraad.

Ook de differentiële associatietheorie laat zien dat het gedrag van mensen beïnvloed wordt door hun omgeving (Matsueda, 2000). Door intieme relaties binnen het sociaal netwerk wordt het gedrag en de houding van anderen overgenomen. Dit kan verschillen in tijd, duur en intensiteit. De invloed op het gedrag en de houdingen van anderen kan ook hier de normen en waarden van mensen beïnvloeden. Deze veranderende normen en waarden werken door in de morele waarden die genoemd worden tijdens het moreel beraad.

De eerder beschreven theorieën laten zien dat het gedrag, de houding, normen en waarden van een persoon mede worden beïnvloed door het sociaal netwerk. Dit geldt ook voor medewerkers. Het gedrag, de houdingen en de meningen van anderen laten zien welke normen en waarden er worden gehanteerd binnen een sociaal netwerk. Door dit gedrag te observeren en door te conformeren aan het gedrag van anderen wordt dit gedrag overgenomen met de bijbehorende normen en waarden. De verwachting is dat sociale beïnvloeding op deze manier doorwerkt in de morele waarden die tijdens een moreel beraad door de medewerkers worden benoemd. Dit komt doordat de normen en waarden van de zorgmedewerkers in de Van Mesdagkliniek worden beïnvloed door wat zij om zich heen meemaken en zien.

Bovendien kan het zijn dat de samenstelling van een team invloed heeft op de dilemma's en waarden die worden aangedragen tijdens een moreel beraad.

Een voorbeeld van een manier waarop sociale beïnvloeding kan leiden tot verschillende

voorkeur voor waarden, is een verschil in geslacht. In de samenleving is sprake van genderrollen (Kadir, 2023). Genderrollen zijn rollen die bepalen hoe mannen en vrouwen zich moeten gedragen. Dit beïnvloedt ook de waarden die mannen en vrouwen aanhouden. Mannen hebben andere prioriteiten met betrekking tot waarden dan vrouwen (Leijen et al., 2022). Zo vinden mannen waarden als stimulatie, presteren en macht relatief vaker belangrijk dan vrouwen. Andersom hechten vrouwen relatief meer waarde aan weldadigheid, universalisme, zelfsturing, veiligheid en conformiteit. Op deze manier kan het dominante geslacht in een team een verschil maken in de dilemma's die worden aangedragen of het perspectief op de waarden die eraan ten grondslag liggen.

Verder kunnen waarden verschillen per generatie (Lyons et al., 2007; Twenge et al., 2010). Dit komt doordat iedere generatie binnen een gedeelde sociale context zijn waarden opdoet (Lyons et al., 2007; Rokeach, 1973). Iedere generatie heeft bepaalde kenmerkende gebeurtenissen die van invloed zijn op de waarden die zij ontwikkelen (Lyons, et al., 2007). Zo verschillen de waarden die een individu prefereert over tijd (Leijen et al., 2022). Des te ouder iemand wordt, des te minder de voorkeur uitgaat naar waarden als macht en stimulatie. De voorkeur komt meer te liggen bij waarden als veiligheid en zelfsturing. Bovendien geven oudere mensen voorrang aan sociale doelen, terwijl jongere mensen liever focussen op persoonlijke waarden (Vilar et al., 2020).

Daarnaast kan verschil in ervaring een rol spelen in de verschillende waarden die worden genoemd tijdens een moreel beraad. Nieuwe medewerkers moeten leren werken in de context van de forensische psychiatrie en moeten de vaardigheden opdoen die zij nodig hebben om hier te werken (Guile & Griffiths, 2001). Meer werkervaring in een organisatie zorgt ervoor dat medewerkers bepaalde vaardigheden opdoen. Zo leidt meer werkervaring tot meer probleemoplossend vermogen en het beter kunnen maken van besluiten (Ahmady & Shahbazi, 2020). Meer werkervaring in de forensische psychiatrie kan er op deze manier voor zorgen dat werknemers bepaalde mogelijke dilemma's minder snel als een dilemma ervaren of dat zij gemakkelijker een beslissing maken door ervaring met soortgelijke eerdere dilemma's.

Werknemers die langer in het werkveld zitten, hebben dus vaardigheden opgedaan, waardoor zij gemakkelijker besluiten kunnen nemen. Zij hebben hier patronen in gevonden.



Deze patronen zorgen ervoor dat zij minder openstaan voor verandering en waarde hechten aan stabiliteit. Nieuwe medewerkers moeten door het opdoen van ervaring leren omgaan met dilemma's die zij tegenkomen in het werkveld (Ahmady & Shahbazi, 2020). Dit vereist creativiteit. Hierdoor leren zij flexibel te zijn en is innovatie belangrijk voor hen.

Middels sociale beïnvloeding en modeling kunnen de normen en waarden van mensen dus verschillen. Dit komt doordat de normen en waarden van personen worden beïnvloed door de omgeving, persoonlijke factoren en het gedrag van het individu. De deelvraag die hieruit volgt, luidt: *In hoeverre verschillen de waarden van medewerkers in FPC Dr. S. van Mesdag voor geslacht, leeftijd en werkervaring?*

### 2.3 Instroom-, doorstroom- en uitstroomafdelingen

De patiënten van de Van Mesdagkliniek verblijven op instroom, doorstroom en uitstroomafdelingen. Tussen deze afdelingen zit een verschil in behandelfase en vrijheden van de patiënten. Hierdoor zijn er wellicht verschillende problemen en kwesties die zich expliciet voordoen op in-, door- of uitstroomafdelingen. Eerst worden patiënten geplaatst op de instroomafdelingen. De reguliere patiënten van deze afdelingen die geen gevaarlijk gedrag vertonen, kunnen starten met het diagnostische deel van het zorgprogramma ((*FPC Dr. S. van Mesdag - Behandelfases*, z.d.). Er bevinden zich op de instroomafdelingen ook patiënten met meer risico. Het gaat dan om patiënten die in een crisis verkeren of een crisisinterventie nodig hebben. Ook worden op instroomafdelingen patiënten geplaatst die extreem beheers- en vluchtgevaarlijk zijn of patiënten die vanwege hun ziektebeeld moeilijk te benaderen zijn. Daarom wordt op deze afdelingen veel ingezet op het bewaren van de veiligheid van medewerkers en andere patiënten, waardoor er veel vrijheid en autonomie van de patiënten wordt ingenomen. Vervolgens kunnen de patiënten doorgroeien naar doorstroomafdelingen waar de behandeling van de patiënten wordt doorgezet, zij steeds meer autonomie terugkrijgen en de kans op recidive wordt verminderd. Wanneer dit goed gaat, kunnen de patiënten doorstromen naar de uitstroomafdelingen. Op een uitstroomafdeling wordt de patiënt voorbereid op het leven buiten de kliniek en worden de leefomstandigheden genormaliseerd. Er wordt geprobeerd om het laatste stuk van de behandeling zo goed mogelijk

te laten verlopen, goede zorg te leveren en zo de autonomie terug te geven aan de patiënt. De verschillende afdelingen brengen verschillende sociale contexten met zich mee. De sociale context kan een grote invloed hebben op het gedrag en het handelen van mensen (Delleman, 2006). De deelvraag luidt daarom als volgt: *In hoeverre is er verschil in de morele waarden die genoemd worden door medewerkers van FPC Dr. S. van Mesdag tijdens een moreel beraad tussen instroom, doorstroom en uitstroomafdelingen?*

## Methoden deelonderzoek 1

In dit hoofdstuk worden de methoden besproken van het eerste deelonderzoek, waarbij wordt ingegaan op de data, het verkrijgen van de data, het operationaliseren van de centrale concepten, de meetinstrumenten en het analyseplan. In het eerste deelonderzoek wordt onderzocht welke waarden genoemd worden tijdens morele dilemma's. In het tweede deelonderzoek wordt gekeken welke factoren invloed hebben op de waarden die worden genoemd tijdens een moreel beraad. Deze methoden van deelonderzoek 1 hebben betrekking op de eerste en derde deelvraag. De tweede deelvraag wordt beantwoord in deelonderzoek 2.

### 3.1 Data en procedure deelonderzoek 1

In dit onderzoek is data verzameld onder alle gespreksleiders moreel beraad die in april en mei 2024 in dienst waren binnen de Van Mesdagkliniek. Zij zijn benaderd om reeds gedocumenteerde dilemma's en de benoemde waarden die zijn besproken tijdens een moreel beraad aan te leveren. Na het verzamelen van de dilemma's en waarden is er door twee ervaren trainers moreel beraad gekeken of de benoemde waarden van toepassing zijn op het dilemma en of er wellicht nog andere waarden van toepassing zijn op de dilemma's. Op deze manier is er geprobeerd om een zo representatief mogelijke weergave te geven van de morele dilemma's en waarden. Om de data te verwerken wordt gebruikgemaakt van kwantitatieve onderzoeksmethoden (Creswell, 1994). Dit wordt enkel gedaan en opgeslagen op de computers van de Van Mesdagkliniek. Op deze manier blijft de informatie binnen de kliniek. Het doel van het verzamelen van de verschillende dilemma's die zijn besproken en de daarbij genoemde waarden is om meer te weten te komen over de waarden die een rol spelen in de forensische psychiatrie. In totaal zijn er 142 dilemma's in de dataset. De data is verzameld in april en mei 2024 via e-mail en face-to-face. Redenen voor non-respons waren onder andere het niet opgeslagen hebben van de benodigde informatie en drukte op het werk. Er is niet bekend hoe groot de non-respons is, doordat er niet bekend is hoeveel moreel beraden er worden gehouden in de Van Mesdagkliniek. Non-respons zou kunnen leiden tot vertekeningen in de resultaten, doordat bijvoorbeeld niet alle afdelingen evenveel vertegenwoordigd zijn in de data. Er is geprobeerd om de respons te verhogen door de gespreksleiders meermaals herinneringen

te sturen via e-mail of door face-to-face bij hen langs te gaan. Uiteindelijk is er een hoge respons gekomen, gezien er op zo'n 15 afdelingen ongeveer één keer in de zes weken een moreel beraad wordt gehouden. Dit gebeurt niet op iedere afdeling consequent, maar wanneer dit wel gebeurt zijn er ongeveer 130 moreel beraden per jaar. De moreel beraden die worden gebruikt in dit onderzoek zijn verzameld uit gegevens van moreel beraden van de afgelopen anderhalf tot twee jaar. Door de hoge respons is het onwaarschijnlijk dat non-respons zal leiden tot vertekeningen van de resultaten.

### 3.2 Instrumenten

De begrippen moreel beraad en moreel dilemma zijn in de inleiding van dit onderzoek al gedefinieerd. Tijdens een moreel beraad wordt een afweging gemaakt tussen twee of meer conflicterende morele waarden (MacLagan, 2003). Daarmee beïnvloedt een moreel beraad het gedrag van mensen en de keuzes die zij maken. Morele waarden, en wat goed of fout is, verschillen op basis van de cultuur of maatschappij waar iemand in leeft. Dit verschilt van normen en waarden. Normen zijn de ongeschreven regels die aangeven hoe je je hoort te gedragen (Nilsson et al., 2004). Waarden zijn achterliggende idealen die waardevol worden geacht door een persoon of groep en beïnvloeden de afwegingen, meningen en keuzes van mensen (Steg, 2016). De morele waarden worden onderzocht doordat zij benoemd worden door de deelnemers tijdens een moreel beraad. Er wordt geen gebruik gemaakt van een lijst waar de deelnemers tijdens een moreel beraad van kunnen kiezen, maar zij noemen tijdens het moreel beraad de morele waarden die bij hen opkomen en die zij bij het dilemma vinden passen. Retrospectief is er door twee ervaren trainers moreel beraad gekeken of er nog waarden waren die misten bij de dilemma's. Deze zijn vervolgens toegevoegd aan de al genoemde waarden. Wanneer een waarde genoemd is bij een moreel beraad, is deze toegevoegd aan de dataset. Hierbij wordt per dilemma aan iedere genoemde waarde een 0 (niet genoemd) of 1 (wel genoemd) toegekend.

De volgende variabele is de afdeling waar het aangeleverde dilemma vandaan komt. Dit is gemeten aan de hand van de naam van de afdeling. Bij het aanleveren van dilemma's en waarden wordt het volgende gevraagd: Op welke afdeling vond het moreel beraad plaats? Er

zijn dan 30 mogelijke afdelingen die genoemd kunnen worden. Op basis van de afdeling die wordt ingevuld, is bepaald of iemand op een instroom (1), doorstroom (2) of uitstroomafdeling (3) of op een overige afdeling (4) werkt.

### 3.3 Analyse

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag en de deelvragen is gebruikgemaakt van de softwareprogramma's excel en spss. Op basis van verschillende analyses wordt gekeken welke waarden er ten grondslag liggen aan moreel beraad en welke factoren hierop van invloed zijn.

Aan de hand van het eerste deelonderzoek kunnen deelvraag één en drie beantwoord worden. Voor het beantwoorden van de eerste deelvraag is op basis van de frequenties gekeken hoe vaak de verschillende waarden zijn genoemd door middel van frequentietabellen. De waarden zijn met behulp van twee trainers moreel beraad ingedeeld aan de hand van zes hoofdwaarden (autonomie, veiligheid, verantwoordelijkheid, professionaliteit, humaniteit en herstel). Deze zes hoofdwaarden zijn gekozen, omdat zij aanzienlijk vaker zijn genoemd dan de andere waarden. De hoofdwaarden worden in dit onderzoek niet gedefinieerd, gezien de betekenis van een morele waarde kan verschillen per situatie en dus ook per dilemma. Op basis van de zes hoofdwaarden is een principale componentenanalyse uitgevoerd. Hiermee wordt gekeken of er dimensies gevonden kunnen worden in combinaties van hoofdwaarden, bijvoorbeeld waarden die samen veel genoemd worden in moreel beraden. Dit biedt inzicht in mogelijke patronen van de waarden die een rol spelen in de morele dilemma's.

Voor de derde deelvraag wordt eerst gekeken naar de frequenties van afdelingen per moreel dilemma en de waarden op basis van de verzamelde dilemma's. Hiervoor is ook een ANOVA uitgevoerd om te kijken of er verschil zit in het noemen van de waarde per soort afdeling.

## Resultaten deelonderzoek 1

### 4.1 Waarden die ten grondslag liggen aan moreel beraad

In de volgende paragraaf wordt een antwoord gezocht op de volgende deelvraag: *Welke morele waarden komen naar voren bij moreel beraden in FPC Dr. S. van Mesdag?*

In dit onderzoek is aan de hand van een frequentie-analyse van verzamelde dilemma's gekeken hoe vaak de verschillende genoemde waarden voorkomen. Uit de 142 morele dilemma's zijn 96 verschillende morele waarden naar voren gekomen. In tabel B1.1 in bijlage 1 is te zien wat de frequenties zijn van alle waarden. Dit zijn alle waarden van het personeel van de Van Mesdagkliniek die ten grondslag liggen aan de dilemma's van het moreel beraad. Uit deze tabel blijkt dat er zes waarden zijn die het vaakst voorkomen tijdens de moreel beraden. Dit zijn autonomie, veiligheid, professionaliteit, verantwoordelijkheid, herstel en humaniteit. De rest van de genoemde waarden zijn onderverdeeld onder deze zes meest voorkomende waarden. De indeling is te zien in tabel B1.3 in bijlage 1.

Ook is er een principale componentenanalyse uitgevoerd met de zes somvariabelen van de gegroepeerde waarden (Zie tabel 1 en bijlage 2). Met de principale componentenanalyse wordt gekeken of de variabelen samengaan in verschillende dimensies. Zo kan er gekeken worden welke waarden vaak samen genoemd worden in een moreel dilemma. Dit kan betekenen dat de waarden elkaar aanvullen in een dilemma of dat ze met elkaar in conflict zijn. Uit de resultaten blijkt dat er drie verschillende componenten naar voren komen. De eerste component bestaat uit de variabelen verantwoordelijkheid, humaniteit en professionaliteit. Dit component verklaart 24,66% van de variantie. Het tweede component bestaat uit de variabelen herstel en autonomie en verklaart 22,13% van de variantie. Het laatste component bestaat uit de variabele veiligheid en verklaart 16,92% van de variantie. Samen verklaren de drie componenten 63,71% van de variantie van alle variabelen in de dataset. Het lijkt erop dat de waarden die samen in een component zitten elkaar aanvullen.

Tabel 1. Rotated component matrix van de zes hoofdwaarden

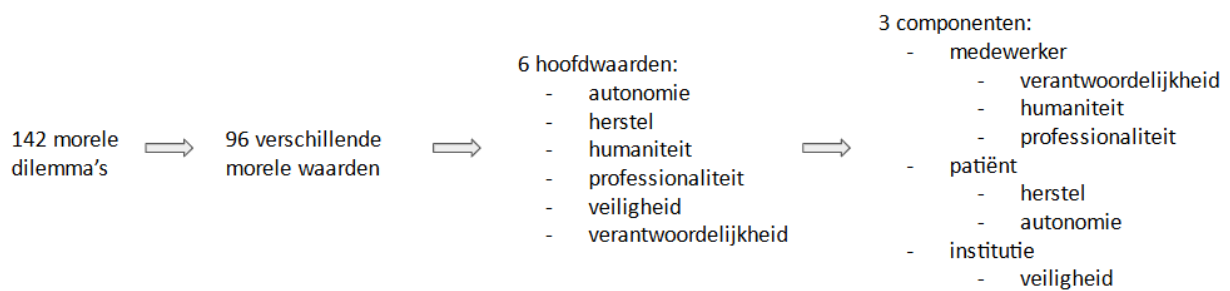
	Component 1	Component 2	Component 3
Verantwoordelijkheid	0,762		
Humaniteit	0,641		
Professionaliteit	0,599	-0,598	
Herstel		0,702	
Autonomie		0,615	
Veiligheid			0,964

In tabel 1 is te zien welke waarden in welk component horen. Het lijkt erop dat de eerste component gericht is op de medewerkers uit de Van Mesdagkliniek. De medewerker moet tijdens een moreel dilemma op een verantwoordelijke en professionele manier omgaan met de situatie en de patiënt. Hierbij is het van belang om tijdens een moreel dilemma rekening te houden met een humane behandeling van de patiënt en de andere betrokkenen in het dilemma. Het tweede component bevat de waarden herstel en autonomie. De waarden uit dit component zijn gericht op de patiënt en het verloop van zijn behandeling. Dit komt doordat er tijdens een moreel dilemma vaak sprake is van een situatie, waarin de autonomie en het herstel van de patiënt in het gedrang komen. Tenslotte bestaat het derde component uit de waarde veiligheid. Deze waarde geldt voor de gehele institutie. In de Van Mesdagkliniek is veiligheid altijd van belang. Er wordt in alle situaties rekening gehouden met de veiligheid van iedereen die zich in de kliniek bevindt. Bovendien kent veiligheid veel verschillende vormen in de Van Mesdagkliniek. Zo is de fysieke veiligheid van patiënten en medewerkers van belang, maar ook de sociale veiligheid. Bovendien is er veel vertrouwelijke informatie die goed beveiligd moet worden. Deze verschillende vormen van veiligheid laten zien dat veiligheid in alle onderdelen van de organisatie belangrijk is. Veiligheid is daarom altijd van belang voor iedereen in deze totale institutie, waar 24 uur per dag, 7 dagen per week mensen aanwezig zijn en werken, wonen en recreëren (Goffman, 1975).

Bij de principale componentenanalyse moet een aantal assumpties getoetst worden (zie bijlage 3). De sample size, missende waarden en Bartlett's sphericity test zijn goed. Ook is de verklaarde variantie van de variabelen hoog genoeg. De multicollineariteit en KMO-maat zijn wel enigszins geschonden, waardoor de resultaten van deze deelvraag met voorzichtigheid

geïnterpreteerd moeten worden. De schendingen van de assumpties zorgen ervoor dat de conclusies van het onderzoek minder breed toepasbaar zijn. Er is dus een beperkte mate van generaliseerbaarheid mogelijk.

De deelvraag luidt als volgt: *Welke morele waarden komen naar voren bij moreel beraden in FPC Dr. S. van Mesdag?* In het onderzoek is bepaald dat er zes hoofdwaarden naar voren komen in FPC Dr. S. van Mesdag. Dit zijn de volgende waarden: autonomie, veiligheid, professionaliteit, verantwoordelijkheid, herstel en humaniteit. Hierbij zijn drie componenten geïdentificeerd. Deze componenten bestaan uit waarden die passen bij het perspectief van de patiënt, de medewerker en de gehele institutie. In figuur 1 is een overzicht te zien van deze analyses waarbij de genoemde waarden van morele dilemma's zijn ingedeeld in zes hoofdwaarden en vervolgens weer in drie componenten.



*Figuur 1. Overzicht analyse van dilemma's*

## 4.2 Waarden op de verschillende soorten afdelingen

De derde deelvraag gaat over de mogelijke verschillen in waarden tussen de verschillende soorten afdelingen in de Van Mesdagkliniek. In tabel 2 zijn de frequenties van de meest genoemde waarden bij moreel beraden per afdeling te zien. De frequenties van de overige waarden zijn te zien in bijlage 4. Het verschil in het absolute aantal dilemma's per soort afdeling kan verklaard worden doordat er minder instroomafdelingen zijn dan door- of uitstroomafdelingen. Er zijn namelijk 5 instroomafdelingen, 12 doorstroomafdelingen en 10 uitstroomafdelingen.

Wat opvalt is dat de waarden die het meest genoemd zijn per afdeling overeenkomen met de waarden die in het algemeen het meest genoemd zijn. Daarnaast is te zien dat herstel en humaniteit iets minder genoemd zijn dan de andere vier waarden.

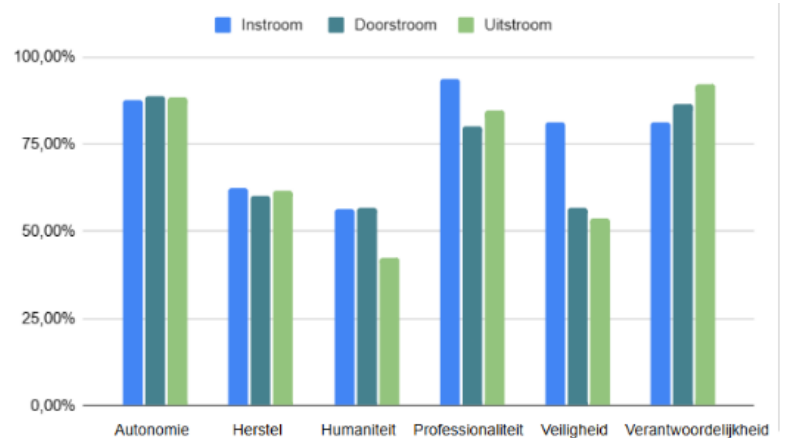


Tabel 2. Frequenties meest voorkomende waarden dilemma's moreel beraad per soort afdeling

Waarde	Instroom (n = 16)	Doorstroom (n = 45)	Uitstroom (n = 26)
Autonomie	14 (87,5%)	40 (88,9%)	23 (88,5%)
Herstel	10 (62,5%)	27 (60,0%)	16 (61,5%)
Humaniteit	9 (56,3%)	25 (56,6%)	11 (42,3%)
Professionaliteit	15 (93,8%)	36 (80,0%)	22 (84,6%)
Veiligheid	13 (81,3%)	25 (56,6%)	14 (53,8%)
Verantwoordelijkheid	13 (81,3%)	39 (86,7%)	24 (92,3%)
Totaal	16 (100%)	45 (100%)	26 (100%)

Tabel 2 laat zien hoe vaak de zes hoofdwaarden zijn genoemd tijdens een moreel beraad per soort afdeling. Er is te zien dat veiligheid een belangrijkere rol lijkt te spelen bij moreel dilemma's op de instroomafdelingen dan op door- en uitstroomafdelingen. De andere waarden worden ongeveer even vaak genoemd bij de verschillende afdelingen. Dit is ook te zien in figuur 2. Deze figuur toont de percentages van hoe vaak de waarden zijn genoemd tijdens moreel beraden op de verschillende soorten afdelingen.

Er blijkt een significant verschil te zijn tussen de afdelingen bij de waarde veiligheid ( $F(3,138) = 4,568; p < 0,01$ ). De post hoc toets in bijlage 5 wijst uit dat er een klein positief, significant verschil zit in het gemiddelde van de waarde veiligheid tussen instroom- en doorstroomafdelingen (*mean difference* = 0,535, *SE* = 0,206,  $p < 0,05$ , *CI* [0,04, 1,03]). Dit betekent dat de gemiddelde waarde op veiligheid bij instroomafdelingen hoger ligt dan bij doorstroomafdelingen.



Figuur 2. Percentages waarden per afdeling

De derde deelvraag luidt als volgt: *In hoeverre is er verschil in de morele waarden die genoemd worden door medewerkers van FPC Dr. S. van Mesdag tijdens een moreel beraad tussen instroom, doorstroom en uitstroomafdelingen?* Er zit weinig verschil in de morele waarden die genoemd worden tijdens een moreel beraad tussen instroom, doorstroom en uitstroomafdelingen. Wel blijkt dat veiligheid vaker wordt genoemd tijdens een moreel beraad op instroomafdelingen dan op doorstroomafdelingen.

## Methoden deelonderzoek 2

In dit hoofdstuk worden de methoden van deelonderzoek 2 besproken. De data, het verkrijgen van de data, het operationaliseren van de centrale concepten, de meetinstrumenten en het analyseplan worden besproken. Dit betreft de beantwoording van de eerste, tweede en deelvraag.

### 5.1 Data en procedure deelonderzoek 2

Op basis van de bevindingen die zijn voortgekomen uit de dilemma's en waarden van deelonderzoek 1 is in een tweede fase van het onderzoek extra informatie verzameld middels een vragenlijst die is gemaakt in Qualtrics. De vragenlijst biedt verdiepende informatie voor deelvraag één en een antwoord op deelvraag twee en drie. De kwantitatieve data wordt verwerkt in SPSS en de kwalitatieve data wordt verwerkt in Atlas.ti. Ook deze informatie wordt enkel opgeslagen en verwerkt op de computers van de Van Mesdagkliniek. De data is verzameld in september 2024 en de respondenten zijn via e-mail, face-to-face en via het online platform van de Van Mesdagkliniek verzocht om de vragenlijst in te vullen. Alle medewerkers zijn benaderd om antwoord te geven op de vragenlijst. In totaal zijn er 164 respondenten in de dataset. De populatie bestaat uit medewerkers van de Van Mesdagkliniek, zowel mannen als vrouwen, van verschillende leeftijden. Er zijn 737 medewerkers benaderd, wat betekent dat 22,3% van de benaderde medewerkers de vragenlijst heeft ingevuld. Redenen voor non-respons waren onder andere het niet reageren op de vragenlijst, ziekte, vakantie en zwangerschapsverlof.

### 5.2 Instrumenten

In de volgende paragraaf worden de operationalisaties van de meetinstrumenten beschreven.

In de vragenlijst wordt medewerkers van de Van Mesdagkliniek gevraagd of zij weleens een moreel beraad hebben bijgewoond ('nee' = 0, 'ja' = 1). Wanneer respondenten aangeven aanwezig te zijn geweest bij een moreel beraad, is hun gevraagd hoe vaak zij aanwezig zijn geweest. Hierbij zijn de antwoordcategorieën 1 tot 5 keer (1), 6 tot 10 keer (2) en meer dan 10 keer (3). Voor de variabele geslacht kunnen de respondenten in de survey aangeven of zij zich

identificeren als man (1), vrouw (2), non-binair (3) of anders (4). Bij deze variabele is de score 3 gehercodeerd in een missende waarde, omdat deze categorie bestond uit drie respondenten en daardoor werd gezien als dusdanig klein dat de categorie niet wordt meegenomen in de analyse. Bij de score (4) zijn geen mogelijke waarden genoemd. Dit is dus ook een missende waarde. De leeftijd is gemeten in jaren op basis van de leeftijd van de respondent op het moment van het invullen van de survey. Hier zijn antwoordcategorieën van 5 jaar gemaakt, met uitzondering van de eerste categorie '18 - 25 jaar' en de laatste categorie 'ouder dan 65 jaar', in verband met herleidbaarheid en mogelijk wantrouwen van de medewerkers van de Van Mesdagkliniek. De afdeling waar iemand werkt is gemeten aan de hand van de volgende categorieën: instroom (1), doorstroom (2), uitstroom (3) en overig (4). Hiervan zijn drie dummies gemaakt, namelijk instroom, doorstroom en uitstroom, met overige afdelingen als referentiecategorie. Ook is aan de medewerkers gevraagd hoe lang zij werkzaam zijn in FPC Dr. S. van Mesdag. De antwoordmogelijkheden zijn 0 - 2 jaar (1), 3 - 5 jaar (2), 6 - 10 jaar (3) en langer dan 10 jaar (4). Ook hier is gebruik gemaakt van categorieën in verband met de herleidbaarheid en mogelijk wantrouwen van de medewerkers van de Van Mesdagkliniek. Verder is aan de respondenten gevraagd of zij weleens een moreel dilemma ervaren in hun werk, waarbij de volgende antwoordcategorieën mogelijk waren: nooit (1), soms (2) en vaak (3). Voor de zes hoofdwaarden (verantwoordelijkheid, professionaliteit, humaniteit, autonomie, herstel en veiligheid) kunnen de respondenten de waarden een score geven tussen de 0 en 100, wat betekent dat er scores gegeven kunnen worden van zeer onbelangrijk tot zeer belangrijk. In de vragenlijst is een aantal open vragen gesteld aan de respondenten over het belang van de zes hoofdwaarden, welke morele waarde het meest en minst belangrijk is, welke andere waarden zij belangrijk vinden en waarom. Die worden gecodeerd in Atlas.ti aan de hand van open coderingen over welke waarden worden genoemd en hoe belangrijk deze zijn voor de respondenten.

### 5.3 Analyse

Ten eerste worden de beschrijvende statistieken van de variabelen van de vragenlijst beschreven, om zo meer inzicht te krijgen in de variabelen. Vervolgens worden er bivariate

correlaties berekend tussen deze variabelen, waardoor de samenhang tussen alle variabelen gemeten kan worden.

Aan de hand van de open antwoorden van de vragenlijst kan een aanvulling gegeven worden op de beantwoording van de eerste deelvraag. In de eerste fase was er sprake van open coderen door een nieuwe code te maken van iedere nieuw genoemde waarde. Bovendien zijn er ook codes gemaakt die laten zien of deze waarden het meest en/of minst belangrijk waren volgens de respondenten. In de tweede fase van het coderen werden deze codes verfijnd en werd er gekeken of er nog waarden gemist zijn. Citaten zijn gebruikt ter illustratie van de waarden en om de interpretaties te onderbouwen.

Voor de tweede deelvraag, met betrekking tot de invloedsfactoren op basis van kenmerken van de respondent, is gekeken of er een verschil zit tussen de verschillende categorieën van de variabelen leeftijd, geslacht en werkervaring. Daarom wordt deze vraag beantwoord aan de hand van een one-way ANOVA voor de variabelen leeftijd en werkervaring. Wanneer er twee groepen significant verschillen van elkaar wordt hiervoor een Tukey post hoc toets uitgevoerd. Voor de variabele geslacht wordt een independent samples t-test gedaan om te kijken of de groepen significant van elkaar verschillen, omdat hier sprake is van twee categorieën.

Ook voor de derde deelvraag, met betrekking tot verschillen in waarden tussen afdelingen, is een one-way ANOVA uitgevoerd. Hierbij wordt ook een Tukey post hoc toets uitgevoerd wanneer er sprake is van significante verschillen.

## Resultaten deelonderzoek 2

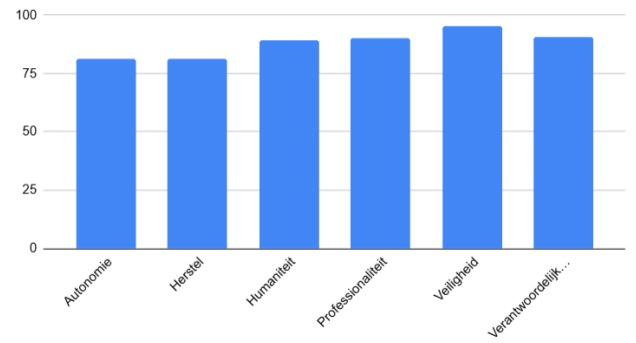
### 6.1 Beschrijvende statistieken

In tabel 3 is te zien dat de werknemers van de Van Mesdagkliniek de zes verschillende waarden erg belangrijk vinden. De waarde veiligheid wordt gemiddeld genomen het meest belangrijk gevonden ( $Mean=95,319$ ;

$SD=8,380$ ), zoals ook te zien is in figuur 3. De

waarde herstel wordt het minst belangrijk gevonden ( $Mean=81,266$ ;  $SD=13,995$ ). De grootste groep van de respondenten werkt langer dan 10 jaar in de Van Mesdagkliniek (35,3%). 32,7% van de respondenten werkt er 0 tot 2 jaar. 20,5% van de respondenten werkt er 3 tot 5 jaar en 11,5% 6 tot 10 jaar. Van de respondenten is 7,8% werkzaam op instroomafdelingen, 17,6% op doorstroomafdelingen en 13,7% op uitstroomafdelingen. Het grootste deel van de respondenten is werkzaam op overige afdelingen, zoals vaktherapie, behandelcoördinatie of forensisch systeemwerk (60,8%). De meeste respondenten zijn vrouw (53,9%). Verder komt de leeftijd 26 tot 30 jaar het meeste voor (18,7%) en ouder dan 65 jaar het minst (0,6%). Daarnaast is te zien dat 14,2% van de respondenten nooit een dilemma ervaart in het werk, 69,4% soms en 16,4% vaak. Tenslotte heeft 32,9% van de respondenten nooit deelgenomen aan een moreel beraad en 67,1% van de respondenten wel. Van de respondenten die wel bij een moreel beraad aanwezig zijn geweest, is 43,4% 1 tot 5 keer aanwezig geweest, 26,4% 6 tot 10 keer en 30,2% meer dan tien keer.

De beschrijvende statistieken van de data van de verzamelde dilemma's en waarden is te zien in bijlage 7.



Figuur 3. Gemiddelde score belang hoofdwaarden

Tabel 3. Frequentietabel beschrijvende statistieken

<i>Variabele</i>	<i>Gemiddelde/ percentages (standaarddeviatie)</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>N</i>
Veiligheid	95,319 (8,380)	50,00	100,00	141
Verantwoordelijkheid	90,575 (9,610)	50,00	100,00	141
Professionaliteit	90,099 (10,663)	30,00	100,00	141
Humaniteit	89,450 (10,948)	50,00	100,00	140
Autonomie	81,397 (13,799)	44,00	100,00	141
Herstel	81,266 (13,995)	41,00	100,00	139
Hoelang werkzaam	32,7% 0-2 jaar 20,5% 3-5 jaar 11,5% 6-10 jaar 35,3% langer dan 10 jaar			156
Afdeling werkzaam	7,8% instroom 17,6% doorstroom 13,7% uitstroom 60,8% overig			153
Geslacht	46,1% man 53,9% vrouw			152
Leeftijd	10,3% 18-25 jaar 18,7% 26-30 jaar 9,7% 31-35 jaar 11,0% 36-40 jaar 9,7% 41-45 jaar 7,1% 46-50 jaar 11,6% 51-55 jaar 11,6% 56-60 jaar 9,7% 61-65 jaar 0,6% ouder dan 65 jaar			155
Dilemma ervaren	14,2% nooit 69,4% soms 16,4% vaak	1	3	134
Bijwonen moreel beraad	32,9% nee 67,1% ja	0	1	158
Hoe vaak moreel beraad	43,4% 1 tot 5 keer 26,4% 6 tot 10 keer 30,2% meer dan 10 keer	1	3	106

## 6.2 Bivariate correlaties

In tabel 4 is te zien dat er zwakke tot matig zwakke samenhang is tussen de zes hoofdwaarden. Zo is er een redelijk sterke samenhang te zien tussen verantwoordelijkheid en professionaliteit ( $r=0,521$ ;  $p<0,01$ ). Iemand die verantwoordelijkheid belangrijker vindt, hecht ook meer waarde aan professionaliteit. Bovendien is er een matig zwakke samenhang te zien tussen humaniteit en verantwoordelijkheid ( $r=0,441$ ;  $p<0,01$ ). Dit betekent dat iemand die humaniteit belangrijker vindt, meer belang hecht aan verantwoordelijkheid. Daarbij is er een matig zwakke samenhang te zien tussen autonomie en herstel ( $r=0,424$ ;  $p<0,01$ ). Iemand die autonomie belangrijk vindt, hecht ook veel waarde aan herstel. De samenhang tussen de verschillende correlaties die hierboven genoemd worden, komen overeen met de componenten uit de principale componentenanalyse uit deelonderzoek 1.

Tevens is er matige samenhang tussen hoelang iemand in de Van Mesdagkliniek werkt en autonomie ( $r=0,257$ ;  $p<0,05$ ). Dit betekent dat iemand die langer in de kliniek werkt, de waarde autonomie gemiddeld genomen belangrijker vindt. Ook is er een matig sterke samenhang te zien tussen leeftijdsgroepen en autonomie ( $r=0,363$ ;  $p<0,05$ ). Dit betekent dat oudere werknemers van de Van Mesdagkliniek autonomie gemiddeld genomen belangrijker vinden. Bovendien is er een matig zwakke samenhang te zien tussen het ervaren van een dilemma en verantwoordelijkheid ( $r=0,245$ ;  $p<0,05$ ). Dit betekent dat des te vaker een werknemer dilemma's ervaart, des te meer belang diegene gemiddeld genomen hangt aan de waarde verantwoordelijkheid. Daarnaast is er een matig zwakke samenhang te zien tussen geslacht en herstel ( $r=0,176$ ;  $p<0,05$ ). Dit betekent dat vrouwen herstel belangrijker vinden dan mannen.

Er is een matig zwakke samenhang te zien tussen geslacht en het ervaren van een dilemma ( $r=0,265$ ;  $p<0,01$ ). Dit houdt in dat vrouwen gemiddeld genomen vaker een dilemma ervaren op de werkvloer dan mannen. Tenslotte is er een redelijk sterke samenhang te zien tussen leeftijd en hoe vaak een werknemer een moreel beraad bijwoont ( $r=0,407$ ;  $p<0,05$ ). Dit betekent dat des te ouder iemand is, des te vaker iemand gemiddeld genomen deelneemt aan een moreel beraad.



Tabel 4. Samenhangende maten van alle variabelen uit de vragenlijst

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1. Verantwoordelijkheid	-														
2. Professionaliteit	0,521**a	-													
3. Humaniteit	0,441**a	0,215*a	-												
4. Autonomie	0,313**a	0,171*a	0,184*a	-											
5. Herstel	0,341**a	0,357**a	0,338**a	0,424**a	-										
6. Veiligheid	0,417**a	0,411**a	0,351**a	0,133a	0,212*a	-									
7. Hoelang werkzaam	0,170 <sup>c</sup>	0,055 <sup>c</sup>	0,217 <sup>c</sup>	0,257 <sup>c</sup>	0,155 <sup>c</sup>	0,122 <sup>c</sup>	-								
8. Instroom	0,134 <sup>c</sup>	0,000 <sup>c</sup>	0,045 <sup>c</sup>	0,032 <sup>c</sup>	0,000 <sup>c</sup>	0,055 <sup>c</sup>	0,318**b	-							
9. Doorstroom	0,000 <sup>c</sup>	0,000 <sup>c</sup>	0,122 <sup>c</sup>	0,063 <sup>c</sup>	0,063 <sup>c</sup>	0,004 <sup>c</sup>	0,183 <sup>b</sup>	0,135 <sup>b</sup>	-						
10. Uitstroom	0,316 <sup>c</sup>	0,045 <sup>c</sup>	0,054 <sup>c</sup>	0,000 <sup>c</sup>	0,000 <sup>c</sup>	0,054 <sup>c</sup>	0,070 <sup>b</sup>	0,116 <sup>b</sup>	0,185 <sup>b</sup>	-					
11. Geslacht	0,000 <sup>c</sup>	0,110 <sup>c</sup>	0,063 <sup>c</sup>	0,084 <sup>c</sup>	0,176 <sup>c</sup>	0,045 <sup>c</sup>	0,259 <sup>b</sup>	0,003 <sup>b</sup>	0,021 <sup>b</sup>	0,025 <sup>b</sup>	-				
12. Leeftijd	0,243 <sup>c</sup>	0,274 <sup>c</sup>	0,197 <sup>c</sup>	0,363 <sup>c</sup>	0,318 <sup>c</sup>	0,290 <sup>c</sup>	0,480**b	0,269 <sup>b</sup>	0,225 <sup>b</sup>	0,212 <sup>b</sup>	0,325 <sup>b</sup>	-			
13. Dilemma ervaren	0,245 <sup>c</sup>	0,063 <sup>c</sup>	0,164 <sup>c</sup>	0,084 <sup>c</sup>	0,000 <sup>c</sup>	0,114 <sup>c</sup>	0,078 <sup>b</sup>	0,137 <sup>b</sup>	0,205 <sup>b</sup>	0,149 <sup>b</sup>	0,265**b	0,236 <sup>b</sup>	-		
14. Bijwonen moreel beraad	0,055 <sup>c</sup>	0,114 <sup>c</sup>	0,158 <sup>c</sup>	0,045 <sup>c</sup>	0,032 <sup>c</sup>	0,032 <sup>c</sup>	0,319**b	0,092 <sup>b</sup>	0,202 <sup>b</sup>	0,147 <sup>b</sup>	0,005 <sup>b</sup>	0,186 <sup>b</sup>	0,410**b	-	
15. Hoe vaak moreel beraad	0,182 <sup>c</sup>	0,110 <sup>c</sup>	0,134 <sup>c</sup>	0,055 <sup>c</sup>	0,118 <sup>c</sup>	0,045 <sup>c</sup>	0,386**b	0,105 <sup>b</sup>	0,292 <sup>b</sup>	0,103 <sup>b</sup>	0,047 <sup>b</sup>	0,407 <sup>b</sup>	0,259 <sup>b</sup>	0,111 <sup>b</sup>	-

\*significant op 0,05; \*\*significant op 0,01; <sup>a</sup>Pearson correlatie; <sup>b</sup>Cramer's V; <sup>c</sup>correlatie op basis van ANOVA

### 6.3 Belang hoofdwaarden

Eerder is vastgesteld dat er zes waarden zijn die met name naar voren komen bij de moreel beraden in de Van Mesdagkliniek. Vervolgens is er in een vragenlijst aan de respondenten gevraagd hoe belangrijk zij de zes verschillende waarden vinden. Hierbij hebben zij ook uitleg gegeven over waarom zij dit vinden.

Ten eerste is er door 10 respondenten geschreven dat alle waarden even belangrijk zijn. In dit geval voelt het voor de respondent niet mogelijk om een onderscheid te maken in deze waarden, omdat ze allemaal onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

De waarde veiligheid is de meest genoemde waarde. Er is 45 keer genoemd dat deze waarde het meest belangrijk is. De respondenten leggen uit deze waarde zo belangrijk te vinden, omdat het de basis is voor het werk in de Van Mesdagkliniek. Zonder veiligheid vinden de respondenten het niet mogelijk om te functioneren binnen hun werk. Er wordt extra belang gehecht aan veiligheid door de gesloten setting waarin en de doelgroep waarmee de respondenten werken. Zonder veiligheid is het voor de werknemers niet mogelijk om hun werk uit te oefenen en staat het de behandeling van de patiënten en de veiligheid van de samenleving in de weg. De veiligheid wordt dus erg belangrijk geacht, ook al is die niet altijd te garanderen. Zonder veiligheid kunnen de andere waarden niet bereikt worden en andersom. Er zijn geen respondenten die veiligheid het minst belangrijk vinden.

Na veiligheid wordt verantwoordelijkheid gezien als een van de meest belangrijke waarden. Van deze waarde is door de respondenten 15 keer genoemd dat dit de meest belangrijke waarde is. Zo noemt een respondent het volgende: "Verantwoordelijkheid nemen is de basis en niet alleen maar signaleren en toekijken.". Een respondent legt uit dat hij verantwoordelijkheid zo belangrijk vindt, omdat het van belang is dat werknemers zich bewust zijn van de impact die zij hebben op de patiënten, collega's, maar ook op de algemene veiligheid. Door je verantwoordelijkheid serieus te nemen, zullen er niet zo snel achteloze beslissingen gemaakt worden die grote gevolgen kunnen hebben. Daarentegen is er één respondent die noemt dat diegene verantwoordelijkheid het minst belangrijk vindt. Dit komt doordat diegene zelf niet eindverantwoordelijk is en de patiënten uiteindelijk zelf

verantwoordelijk zijn voor hun herstel en behandeling. Dit is volgens de respondent daarom niet de meest belangrijke waarde.

Verder zijn er 9 respondenten die benoemen dat zij professionaliteit de belangrijkste waarde vinden. De respondenten leggen uit dat zij deze waarde zo belangrijk vinden, omdat het nodig is om een goed herstel te kunnen bieden. De respondenten die professionaliteit het minst belangrijk vinden, leggen uit dat dit komt omdat het vaak een rol speelt op de achtergrond van het werk.

Humaniteit wordt door 11 respondenten genoemd als de belangrijkste waarde. Zij leggen uit dat het zien van de patiënt als mens, ondanks het gepleegde delict, essentieel is voor de behandeling. Voor hen is het zonder deze waarde niet mogelijk om hun werk goed uit te voeren. "Ik denk dat het van belang is om in deze behandelsetting de humaniteit nooit uit het oog te verliezen. Dat is voor mij de basis van een behandeling. De patiënt blijven zien als een mens met tekortkomingen waar hij zelf niet om heeft gevraagd.". Humaniteit is één keer benoemd als een minder belangrijke waarde, omdat de waarde voor de betreffende respondent minder belangrijk wordt, wanneer de veiligheid in het geding komt.

Herstel wordt 18 keer genoemd als de minst belangrijke waarde. Hierbij wordt uitgelegd dat een (volledig) herstel niet altijd mogelijk is. De focus ligt voor de respondenten vaak op het zorgen voor een zo goed mogelijk leven voor de patiënten en behandeling is daarbij een belangrijk onderdeel. Toch blijkt het niet altijd geheel mogelijk, waardoor dit voor veel respondenten de minst belangrijke waarde is. Ook zijn er respondenten voor wie herstel het minst aan de orde is, omdat zij niet direct werken met patiënten. "Veel mensen die hier zitten, zullen nooit helemaal herstellen dus vind ik het belangrijker om te kijken naar een veilige omgeving voor patiënten die niet meer de maatschappij in zullen komen.". Eén respondent noemt herstel als belangrijkste waarde, omdat het welzijn van de patiënt en veiligheid van de maatschappij voorop staan.

Tenslotte wordt autonomie 20 keer benoemd als minst belangrijke waarde. Dit komt volgens de respondenten doordat er in het werk soms beslissingen gemaakt moeten worden door een ander. Dit geldt vooral voor patiënten, maar ook voor medewerkers. "Autonomie is ook belangrijk, echter in hoeverre kan je in sommige gevallen autonomie verwachten van onze

doelgroep, soms bepalen wij dingen omdat deze beter zijn voor de persoon. Soms kunnen zij oorzaak/gevolg niet goed genoeg voorzien". Bovendien zijn de patiënten niet altijd in staat om hun eigen beslissingen te nemen, waardoor autonomie voor de patiënten niet altijd mogelijk is. "Ik vind alle waarden belangrijk, maar veiligheid gaat voor mij boven alles, omdat de hele behandeling van de patiënt valt of staat met veiligheid, maar ook hoe de medewerkers hun werk kunnen doen. Ik vind veiligheid bijvoorbeeld boven autonomie gaan, van zowel de patiënt als medewerkers. Dus mocht de autonomie de veiligheid in de weg staan, dan vind ik dat het moet kunnen dat mensen hier een stukje van inleveren, voor het grotere goed." Daarnaast is autonomie van werknemers soms lastig te waarborgen, omdat beslissingen weinig alleen worden gemaakt, wanneer het aankomt op de behandeling van de patiënt. Dit wordt altijd in overleg met andere medewerkers gedaan.

Het codeboek van de meest en minst belangrijke waarden is te zien in bijlage 8.

### *6.3.1 Verdere belangrijke waarden*

Voor de respondenten was er ook de mogelijkheid om uit te leggen welke waarden zij verder belangrijk vinden. Dit zijn vooral waarden die te maken hadden met de werksfeer en het onderlinge contact tussen collega's. Denk hierbij aan vertrouwen, eerlijkheid en openheid. Dit moet de sfeer tussen collega's en de sfeer tussen patiënten en werknemers verbeteren volgens de respondenten, waardoor er sprake is van een beter functioneren op de werkvloer. De waarden die genoemd zijn, zijn te zien in het codeboek van bijlage 9.

### *6.3.2 Conflicterende waarden*

In tabel 3 is te zien dat 69,4% van de respondenten soms een moreel dilemma ervaart op de werkvloer en 16,4% van de respondenten ervaart vaak een moreel dilemma. Daarbij is in de vragenlijst gevraagd welke conflicterende waarden de respondent ervaart bij zo'n dilemma.

De waarde die het meest voorkomt in de dilemma's die de respondenten noemen, is veiligheid. Veiligheid wordt 41 keer genoemd bij het ervaren van een moreel dilemma en is vaak genoemd in conflict met de waarde autonomie (26 keer genoemd). Veiligheid en autonomie worden 13 keer samen genoemd als conflicterende waarden. Meer autonomie van de patiënt kan ervoor zorgen dat de veiligheid van de patiënt, medepatiënten en medewerkers

in het gedrang komt. Daarnaast wordt veiligheid vaak genoemd in combinatie met herstel (11 keer genoemd). Uiteindelijk is het voor herstel belangrijk dat de patiënt steeds meer zelf gaat doen en beslissen, waardoor de veiligheid in gevaar kan komen.

Ook herstel en regelmatigheid worden samen genoemd door de respondenten. Regelmatigheid is niet altijd in het belang van het herstel van de patiënt. Denk bijvoorbeeld aan een positieve urinecontrole. Hierdoor wordt de patiënt in beperking gesteld, terwijl het in dat soort situaties juist van belang is dat er structuur en afleiding wordt geboden aan de patiënt.

Verder wordt kwaliteit van leven genoemd in combinatie met veiligheid of regelmatigheid. In de forensische psychiatrie is het van belang dat regels worden gehandhaafd en dat veiligheid wordt gewaarborgd, ook al is het voor de kwaliteit van leven van de patiënt soms beter om van de regels af te wijken.

Daarnaast worden ook veiligheid en humaniteit genoemd als conflicterende waarden, net als autonomie en professionaliteit en autonomie en patiëntenwelzijn. Het codeboek van de conflicterende waarden is te zien in bijlage 10.

## 6.4 Verschillen waarden voor kenmerken van medewerkers?

In de komende paragrafen wordt getracht een antwoord te formuleren op de volgende deelvraag: *In hoeverre verschillen de waarden in FPC Dr. S. van Mesdag voor geslacht, leeftijd en werkervaring?*

### 6.4.1 Geslacht

Voor geslacht wordt er gekeken of er een verschil zit in de zes hoofdwaarden die genoemd worden (zie bijlage 11). Bij deze variabele zijn geen significante verschillen gevonden op basis van de independent samples t-test die is uitgevoerd voor de verschillende waarden, zoals te zien is in tabel 5. Er zit dus geen verschil in hoe belangrijk mannen en vrouwen de verschillende waarden vinden in het werk dat zij doen.

Tabel 5. Toetswaarden t-test en ANOVA voor verschillende waarden

Waarde	Geslacht	Leeftijd	Werkervaring
	F (p)	F (p)	F (p)
Autonomie	0,006 (0,940)	2,096 (0,034)	2,801 (0,042)
Herstel	0,020 (0,889)	1,586 (0,126)	1,028 (0,382)
Humaniteit	0,008 (0,929)	0,587 (0,806)	2,344 (0,076)
Professionaliteit	0,438 (0,509)	1,191 (0,306)	0,186 (0,906)
Veiligheid	0,011 (0,917)	1,319 (0,233)	0,613 (0,608)
Verantwoordelijkheid	0,938 (0,335)	0,853 (0,569)	1,357 (0,259)

#### 6.4.2 Leeftijd

Voor de variabele leeftijd is er eveneens een ANOVA-toets uitgevoerd om te kijken of er een verschil zit in hoe belangrijk mensen van verschillende leeftijden de zes hoofdwaarden vinden (zie tabel 5). Uit de resultaten van deze toets blijkt dat er een significant verschil is gevonden in het gemiddelde van de waarde autonomie ( $F(9,130) = 2,096; p < 0,05$ ). In bijlage 11 is te zien dat uit de post hoc toets blijkt dat er geen paarsgewijs significant effect is. Voor deze berekening is de laatste categorie, ouder dan 65, weggelaten. Daar zat maar één respondent in, waardoor het niet mogelijk was om daar een post hoc toets mee te doen. Er is één effect dat bijna significant is, dat is het verschil in gemiddelde score van autonomie tussen de categorie 31-35 jaar en 61-65 jaar ( $mean\ difference = -16,46; SE = 5,25; p = 0,053; CI [-33,02, 0,10]$ ). Werknemers van 31 tot 35 jaar vinden autonomie dus minder belangrijk dan werknemers van 61 tot 65 jaar.

#### 6.4.3 Werkervaring

Tenslotte zijn ook de resultaten van de ANOVA-toets voor werkervaring te zien in tabel 5. Er is een significant verschil gevonden voor de waarde autonomie ( $F(3,137) = 2,801; p < 0,05$ ). Vervolgens is er een post hoc toets gedaan om te kijken tussen welke categorieën dit verschil naar voren komt (zie bijlage 11).

In de resultaten van de post hoc toets voor werkervaring is te zien dat er een significant verschil zit in het gemiddelde van autonomie voor de categorieën 0-2 jaar en langer dan 10 jaar ( $Mean\ difference = -7,276; SE = 2,782; p < 0,05; CI [-14,51, -0,39]$ ). Medewerkers die 0 tot 2 jaar bij

de Van Mesdagkliniek werken vinden autonomie minder belangrijk dan medewerkers die er langer dan 10 jaar werken.

Het antwoord op de volgende deelvraag luidt als volgt: *In hoeverre verschillen de waarden in de forensische psychiatrie voor geslacht, leeftijd en werkervaring?* Er is redelijk weinig verschil te vinden in de zes waarden van dit onderzoek in de forensische psychiatrie, wanneer er wordt gekeken naar de drie kenmerken van medewerkers. Toch zijn er soms verschillen te vinden, met name bij de waarde autonomie. Zo is bijvoorbeeld te zien dat oudere werknemers en werknemers met meer ervaring meer waarde hechten aan autonomie dan jongere werknemers en werknemers met minder ervaring.

## 6.5 Waarden op de verschillende soorten afdelingen

In de vragenlijst zijn geen significante verschillen in de gemiddelden van de waarden gevonden, wanneer er werd gekeken naar het verschil per soort afdeling (zie bijlage 11).

Voor de tweede en derde deelvraag zijn ANOVA-toetsen en een t-toets uitgevoerd, waarbij ook assumpties gecheckt moeten worden (zie bijlage 12). De homoscedasticiteit in het geval van werkervaring en de normaliteit geschonden, waardoor ook deze resultaten met voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden.

## Conclusie en discussie

### 7.1 Conclusie

In dit onderzoek is gekeken welke morele waarden van belang zijn in de forensische psychiatrie. De onderzoeksvraag die centraal staat in dit onderzoek, luidt als volgt: *Welke morele waarden van het personeel liggen ten grondslag aan morele dilemma's die besproken worden in een moreel beraad in FPC Dr. S. van Mesdag en welke factoren zijn van invloed op deze morele waarden?* Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, is een aantal deelvragen opgesteld.

#### 7.1.1 Deelvraag waarden

De eerste deelvraag is: *Welke morele waarden hanteren medewerkers van FPC Dr. S. van Mesdag bij moreel beraden?* Uit het onderzoek is gebleken dat er zes hoofdwaarden zijn, die naar voren komen in de Van Mesdagkliniek. Dit zijn autonomie, herstel, humaniteit, professionaliteit, verantwoordelijkheid en veiligheid. Van de zes hoofdwaarden wordt veiligheid gezien als de belangrijkste waarde en herstel en autonomie als minst belangrijke waarden. Veiligheid is zo belangrijk, omdat dit verondersteld wordt om het werk goed te kunnen uitvoeren. Herstel en autonomie worden het minst belangrijk gevonden, omdat dit niet altijd mogelijk is bij de patiënten in de forensische psychiatrie. Toch worden ook deze waarden erg belangrijk gevonden. Dat veiligheid zo belangrijk is in de Van Mesdagkliniek is in lijn met de verwachting dat de setting invloed heeft op de normen en waarden die iemand belangrijk acht.

Bovendien blijkt uit de resultaten dat de tien waarden van de theory of basic values (Schwartz, 1992) ook terugkomen in waarden die een rol spelen in de forensische psychiatrie. Zo is de waarde zelfsturing terug te vinden in de vorm van autonomie en zelfbeschikking, stimulatie in de vorm van behandeling en kwaliteit van leven en voorbeelden van waarden die overeenkomen met de waarde prestatie zijn behandeling, waardigheid, groei en zelfontwikkeling. Macht is terug te vinden in de waarden autonomie, waardigheid en respect en de waarde veiligheid is ook genoemd bij het bespreken van de morele dilemma's. Conformiteit blijkt uit de genoemde waarden duidelijkheid en eenduidigheid. Traditie is terug te zien in de waarden cultuur, religie en respect. Er zijn vele waarden die de waarde welwillendheid illustreren in dit onderzoek, namelijk compassie, samenwerken, medemenselijkheid, loyaliteit



en integriteit. Universalisme is terug te vinden in de waarden gelijkwaardigheid en respect. Tenslotte wordt het concept hedonisme geïllustreerd door de waarden genot, gezelligheid, liefde en verbinding.

Alle tien waarden komen naar voren in de resultaten. Dit gaat in tegen de verwachting van de sociale leertheorie en differentiële associatietheorie, die veronderstellen dat er verschil zit in de waarden tussen de werknemers van de Van Mesdagkliniek. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de werksetting de persoonlijke waarden overstijgt. Zo kan het zijn dat iemands persoonlijke waarden meer naar de achtergrond verdwijnen wanneer iemand aan het werk is. Diegene neemt de waarden over die van belang zijn om het werk goed uit te kunnen voeren. Een voorbeeld van een theorie die dit idee ondersteunt, is de social identity theory (Ashforth & Mael, 1989). Deze theorie beschrijft het concept van organizational identification, waarbij er sprake is van een verschuiving van persoonlijke waarden om deze in lijn te brengen met de normen en waarden van de organisatie.

Wanneer de uitkomsten van dit onderzoek vergeleken worden met de uitkomsten van het onderzoek van Schaap (2023), is te zien dat er verschillen zitten in thema's die een rol spelen in het moreel beraad. Zo gaat moreel beraad in de PI over thema's als veiligheidsrisico's, werken met gedetineerden en integriteit. De waarden die een rol spelen in moreel beraad in de Van Mesdagkliniek verschillen hier deels van, bijvoorbeeld herstel en humaniteit. Die lijken geen grote rol te spelen in moreel beraad in de PI, maar wel in de Van Mesdagkliniek. Een verklaring hiervoor kan zijn dat een verblijf in de Van Mesdagkliniek gericht is op behandeling en minder op vergelding van de straf. Door de focus op behandeling worden thema's als herstel en humaniteit belangrijker, omdat daar meer ruimte voor is. Toch lijkt veiligheid in beide soorten instellingen erg belangrijk, net als professionaliteit en verantwoordelijkheid.

### *7.1.2 Deelvraag persoonlijke kenmerken*

De tweede deelvraag luidt: *“In hoeverre verschillen de waarden in FPC Dr. S. van Mesdag voor geslacht, leeftijd en werkervaring?”*. Er zit geen verschil in hoe belangrijk mannen en vrouwen de verschillende hoofdwaarden vinden. Dit komt niet overeen met de theorie over modeling, waarbij verondersteld wordt dat er sprake is van een verschil in waarden tussen mannen en vrouwen. Ook is er geen verschil in hoe belangrijk medewerkers van verschillende leeftijden de

hoofdwaarden vinden. Het enige verschil bij leeftijd is dat 61-65 jarigen autonomie belangrijker vinden dan 31-35 jarigen. Hier wordt ook weinig bewijs gevonden dat in lijn is met de theorie, die er vanuit gaat dat waarden kunnen verschillen over generaties. Tenslotte is er bij werkervaring te zien dat werknemers die 0 tot 2 jaar bij de Van Mesdagkliniek werken autonomie minder belangrijk vinden dan werknemers die er langer dan 10 jaar werken. Dit kan komen doordat jonge werknemers nieuw zijn in het werkveld en zich daardoor gemakkelijker kunnen aanpassen aan een nieuwe omgeving. Daarin is autonomie dan tijdelijk minder belangrijk, omdat zij nog veel kunnen leren. Oudere werknemers zitten wellicht al langere tijd in dezelfde functie en hebben hier patronen in ontwikkeld. Zij zijn minder flexibel in het aanpassen van deze patronen. Zij hechten meer waarde aan hun autonomie en het zelf invullen van hun taken. Verder is er geen verschil te zien. Ook dit is niet geheel in lijn met de verwachting die is opgesteld in de theorie. Wat wel overeenkomt met de verwachting is dat autonomie belangrijker wordt wanneer mensen ouder worden.

Dat de resultaten niet overeenkomen met de verwachtingen die zijn opgesteld, kan ook hier verklaard worden door de social identity theory (Ashforth & Mael, 1989). De waarden die van belang zijn in het werkveld overstijgen de persoonlijke waarden, wat mogelijk kan verklaren dat er geen verschil gevonden wordt voor geslacht, leeftijd en werkervaring.

### *7.1.3 Deelvraag afdeling*

De derde deelvraag is: *“In hoeverre is er verschil in de morele waarden die genoemd worden door medewerkers van FPC Dr. S. van Mesdag tijdens een moreel beraad tussen instroom, doorstroom en uitstroomafdelingen?”*. De resultaten van dit onderzoek wijzen uit dat er weinig verschil zit in het belang van de verschillende waarden. Echter blijkt dat veiligheid belangrijker is op instroomafdelingen dan op doorstroomafdelingen.

Dat veiligheid het meest belangrijk is op instroomafdelingen komt overeen met de verwachting die is opgesteld in de theorie. Verder kan ook hier de setting een verklaring zijn voor het feit dat er geen andere verschillen zijn gevonden in waarden tussen afdelingen. De waarden die gelden in de gehele Van Mesdagkliniek overstijgen de waarden die belangrijk zijn in een setting per dilemma of afdeling.

#### *7.1.4 Antwoord onderzoeksvraag*

Het antwoord op de onderzoeksvraag luidt als volgt: De morele waarden van het personeel die ten grondslag liggen aan morele dilemma's in FPC Dr. S. van Mesdag zijn autonomie, herstel, humaniteit, professionaliteit, verantwoordelijkheid en veiligheid. Veiligheid is het meest belangrijk en autonomie en herstel het minst belangrijk. Deze waarden zijn onder te verdelen in drie componenten. De waarden professionaliteit, verantwoordelijkheid en humaniteit zijn van toepassing op de werknemer. Deze is verantwoordelijk voor een goed verloop van de behandeling, moet een professionele werkhouding hebben en de patiënten humaan behandelen. De waarden autonomie en herstel zijn van toepassing op de patiënt. De patiënt is verantwoordelijk voor zijn herstel tijdens de behandeling, waarbij hij eerst veel autonomie moet inleveren. De patiënt krijgt steeds meer autonomie gedurende de behandeling. De derde component bestaat uit de waarde veiligheid. Veiligheid is van belang voor de gehele institutie door de vele vormen van veiligheid die op de gehele organisatie van toepassing zijn. De factoren die mogelijk van invloed zijn op de morele waarden die spelen tijdens moreel beraden in de Van Mesdagkliniek zijn geslacht, leeftijd en werkervaring. Bij het onderzoeken van de invloed van deze factoren op de morele waarden is gebleken dat jongere werknemers en werknemers met minder ervaring minder waarde hechten aan autonomie dan oudere werknemers en werknemers met meer ervaring.

## 7.2 Beperkingen

Dit onderzoek heeft inzicht gegeven in de morele waarden die een rol spelen in de FPC Dr. S. van Mesdag en waarom deze morele waarden van belang zijn. Desalniettemin hebben zich tijdens het onderzoek enkele uitdagingen en beperkingen voorgedaan. Dit kan mogelijk invloed hebben op de interpretatie van de resultaten.

Een eerste beperking is dat er in de resultaten een lichte oververtegenwoordiging is van respondenten van overige afdelingen. Zo is bij de vragenlijst te zien dat er 60 respondenten zijn van de in-, door- en uitstroomafdelingen, terwijl er 93 respondenten zijn van overige afdelingen. Dit terwijl moreel beraad in de Van Mesdagkliniek voornamelijk gericht is op de instroom, doorstroom en uitstroomafdelingen. Hierdoor is er in de steekproef wellicht enige

mate van oververtegenwoordiging van respondenten die werken op afdelingen waar dit onderzoek zich niet primair op richt. Dit kan mogelijk leiden tot vertekeningen in de resultaten.

Een tweede beperking is het niet definiëren van de morele waarden. In de vragenlijst van dit onderzoek zijn de morele waarden niet gedefiniëerd, omdat de betekenis van een morele waarde kan verschillen per situatie en dus ook per dilemma. Daarentegen kan dit er ook voor zorgen dat het voor de respondenten minder duidelijk is wat er bedoeld wordt met een waarde. Dit kan mogelijk invloed hebben op hoe zij de waarde scoren in de vragenlijst, waardoor dit wellicht invloed kan hebben op de validiteit van de resultaten.

Tenslotte bevat de vragenlijst ook een aantal vragen met open antwoordmogelijkheden. Deze vragen hebben aanzienlijk minder antwoorden dan de gesloten vragen. Dit relatief grote aantal missende waarden heeft wellicht invloed op de resultaten en kan leiden tot een onjuiste representatie van de onderzochte populatie. Echter blijft het aantal respondenten hoog genoeg om er vanuit te gaan dat de steekproef ook met minder respondenten representatief is.

Deze beperkingen leiden tot een verminderde mogelijkheid van het generaliseren van de resultaten van het onderzoek. Toch lijken de morele waarden die naar voren komen tekenend voor de gehele forensische psychiatrie. In alle instituties is veiligheid van belang en moeten werknemers zich professioneel en verantwoordelijk opstellen. Bovendien speelt humaniteit een rol bij de behandeling van de patiënten. Daarbij zorgt de behandeling in de forensische psychiatrie ervoor dat de autonomie en het herstel van de patiënt overal relevant zijn.

### 7.3 implicaties

In dit onderzoek is er sprake van een mannelijke patiëntengroep en er is enkel gekeken naar de waarden die een rol spelen tijdens moreel beraad in de Van Mesdagkliniek in Groningen. Het onderzoek van Schaap (2023) omvat meerdere penitentiaire instellingen door het land. Daarom is de eerste implicatie voor vervolgonderzoek om ook een landelijk onderzoek naar moreel beraad in de verschillende forensisch psychiatrische instellingen door het land te doen. Hierdoor kan er ook gekeken worden naar de kleine patiëntengroep van vrouwen in de forensische psychiatrie en of dit invloed heeft op de morele dilemma's en waarden.

Ten tweede is er in dit onderzoek weinig aandacht besteed aan welke waarden er met elkaar in conflict zijn in een moreel dilemma in de forensische psychiatrie. In een vervolgonderzoek kan er gekeken worden welke waarden met elkaar in conflict zijn tijdens een moreel dilemma. Door meer inzicht te krijgen in welke waarden er met elkaar in conflict zijn, kan er gekeken worden hoe deze dilemma's het beste benaderd kunnen worden.

Tenslotte is er nog een aantal aanbevelingen voor de praktijk. Zo blijkt uit dit onderzoek dat het ervaren van een dilemma samengaat met het vaker bijwonen van een moreel beraad. Mensen die een moreel dilemma ervaren gaan vaker naar een moreel beraad. Het kan daarom goed zijn om aanwezigheid bij moreel beraad ook te stimuleren bij mensen die geen dilemma's zeggen te ervaren. Dit is belangrijk, omdat blijkt dat moreel beraad veel positieve invloeden met zich meebrengt, zoals meer begrip en steun voor elkaar onder medewerkers en meer bewustzijn onder medewerkers van de impact die de interactie met de patiënt heeft. Bovendien zorgt het delen van ervaringen voor meer verbondenheid onder medewerkers. Daarom is het voor een forensisch psychiatrische organisatie belangrijk om regelmatig moreel beraad te implementeren op alle afdelingen en voor alle medewerkers. Zo worden niet alleen de medewerkers bereikt die al overtuigd zijn van de werking van moreel beraad, maar ook de medewerkers die nog geen tot weinig ervaring hebben met moreel beraad.

Daarnaast komen uit dit onderzoek de kernwaarden van FPC Dr. S. van Mesdag naar voren. Dit kan meegenomen worden in het beleid van de organisatie. Door in te zetten op deze 6 kernwaarden en hier meer bekendheid aan te geven, definiëert de organisatie wie ze is en waar ze voor staat. De kernwaarden kunnen dienen als richtlijnen voor beslissingen en gedragingen binnen de organisatie. Op dit moment zijn de kernwaarden van FPC Dr. S. van Mesdag menswaardig, rechtvaardig en groei. Dit komt niet geheel overeen met de waarden die naar voren komen uit dit onderzoek. Met name de belangrijkste waarde veiligheid ontbreekt in deze kernwaarden. Dit kan verklaard worden doordat veiligheid verondersteld wordt en daardoor niet benoemd wordt, maar omdat dit gezien wordt als de belangrijkste waarde lijkt het van belang om deze waarde juist op te nemen in de kernwaarden.

Ethiek speelt een grote rol in de forensische psychiatrie. De morele waarden die een grote rol spelen in de forensische psychiatrie zijn: autonomie, veiligheid, verantwoordelijkheid,

professionaliteit, humaniteit en herstel. Al deze waarden spelen een belangrijke rol in het voorbeeld van de recidiverende verkrachter die tijdens een begeleid verlof graag een prostituee wil bezoeken. Denk aan de veiligheid van de prostituee, de autonomie, humaniteit en het herstel van de patient, maar ook de verantwoordelijkheid en professionaliteit van de medewerker. Hieruit blijkt hoe waarde(n)vol moreel beraad is in de forensische psychiatrie.

## Literatuurlijst

- Ahmady, S., & Shahbazi, S. (2020). Impact of social problem-solving training on critical thinking and decision making of nursing students. *BMC Nursing*, *19*(1).  
<https://doi.org/10.1186/s12912-020-00487-x>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy Of Management Review*, *14*(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. General Learning.
- Bauduin, D. & Kanne, M. (2010). *Tijd voor reflectie: Praktische ethiek in psychiatrie en revalidatie* (2de editie). Uitgeverij SWP Amsterdam.
- Baykara, Z. G., Demir, S. G., & Yaman, Ş. (2014). The effect of ethics training on students recognizing ethical violations and developing moral sensitivity. *Nursing Ethics*, *22*(6), 661–675. <https://doi.org/10.1177/0969733014542673>
- Boer, D., & Boehnke, K. (2015). What are values? Where do they come from? A developmental perspective. In *Oxford University Press eBooks* (pp. 129–152).  
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198716600.003.0007>
- Creswell, J. W. (1994). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.  
[http://www.revistacomunicacion.org/pdf/n3/resenas/research\\_design\\_qualitative\\_quantitative\\_and\\_mixed\\_methods\\_approaches.pdf](http://www.revistacomunicacion.org/pdf/n3/resenas/research_design_qualitative_quantitative_and_mixed_methods_approaches.pdf)
- Dellemann, O. (2006). De impact van de sociale context. *Neuropraxis*, *10*(3), 64–69.  
<https://doi.org/10.1007/bf03079085>
- De Snoo-Trimp, J. C., Molewijk, B., & De Vet, H. C. (2018). Defining and categorizing outcomes of Moral Case Deliberation (MCD): concept mapping with experienced MCD participants. *BMC Medical Ethics*, *19*(1). <https://doi.org/10.1186/s12910-018-0324-z>
- FPC Dr. S. van Mesdag - *Behandelfases*. (z.d.). <https://www.vanmesdag.nl/behandeling-beveiliging/behandelfases/>
- FPC Dr. S. van Mesdag - *Het resultaat (recidivecijfers)*. (z.d.).  
<https://www.vanmesdag.nl/tbs/het-resultaat-recidivecijfers/index.html>

- FPC Dr. S. van Mesdag - Missie, visie en kernwaarden. (z.d.).  
<https://www.vanmesdag.nl/organisatie/mvk/index.html>
- FPC Dr. S. van Mesdag - Moreel beraad. (z.d.). <https://www.vanmesdag.nl/onderzoek/moreel-beraad/index.html>
- FPC Dr. S. van Mesdag - organisatie. (z.d.). <https://www.vanmesdag.nl/organisatie/index.html>
- Goffman, E. (1975). *Totale instituties* (3de editie). Universitaire Pers Rotterdam.
- Guile, D., & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. *Journal Of Education And Work*, 14(1), 113–131. <https://doi.org/10.1080/13639080020028738>
- Haan, M. M., Van Gorp, J., Naber, S. M., & Groenewoud, A. S. (2018). Impact of moral case deliberation in healthcare settings: a literature review. *BMC Medical Ethics*, 19(1).  
<https://doi.org/10.1186/s12910-018-0325-y>
- Imbos, T., Janssen, M., & Berger, M. (2001). *Methodologie en statistiek 1*.
- Kadir, N. B. A. (2023). Gender Roles: Cultural Considerations. In *Springer eBooks* (pp. 1–4).  
[https://doi.org/10.1007/978-3-031-08956-5\\_251-1](https://doi.org/10.1007/978-3-031-08956-5_251-1)
- Kadushin, C. (2011). *Understanding Social Networks: Theories, Concepts, and Findings*.  
<https://eric.ed.gov/?id=ED578984>
- Kaur, S. (2019). MORAL VALUES IN EDUCATION. *Tạp Chí Nghiên Cứu Dân Tộc*, 8(1).  
<https://doi.org/10.25073/0866-773x/263>
- De Wolff, C., & Kremer, S. (2022). Moraliteit in coronatijd. *Waardenwerk - Journal Of Humanistic Studies*, 90–91, 185–194.
- Kremer, S., & Goethals, K. (2021). Waarden onder vuur: ethiek in de forensische psychiatrie. *Tijdschrift voor psychiatrie*, 63(10), 723 - 726.
- Kremer, S., Kroon, D., Molewijk, B., & Spreen, M. (2018). Morele sensitiviteit in de forensische psychiatrie: heeft moreel beraad invloed op de mate van morele sensitiviteit van sociotherapeuten in de (forensische) psychiatrische zorg? *Jaarbundel Integriteit 2017*.
- Laniga-Wijnen, L., & Veenstra, R. (2023). Peer similarity in adolescent social networks: Types of selection and influence, and factors contributing to openness to peer influence. In B. Halpern-Felsher (ed.) *Encyclopedia of Child and Adolescent Health, volume 3: Social and Environmental Influences* (pp. 196-206). Elsevier.



- Leijen, I., Van Herk, H., & Bardi, A. (2022). Individual and generational value change in an adult population, a 12-year longitudinal panel study. *Scientific Reports*, *12*(1).  
<https://doi.org/10.1038/s41598-022-22862-1>
- Lillemoen, L., & Pedersen, R. (2012). Ethical challenges and how to develop ethics support in primary health care. *Nursing Ethics*, *20*(1), 96–108.  
<https://doi.org/10.1177/0969733012452687>
- Lyons, S. T., Duxbury, L., & Higgins, C. (2007). An Empirical Assessment of Generational Differences in Basic Human Values. *Psychological Reports*, *101*(2), 339–352.  
<https://doi.org/10.2466/pr0.101.2.339-352>
- Maclagan, P. (2003). Varieties of Moral Issue and Dilemma: A Framework for the Analysis of Case Material in Business Ethics Education. *Journal of Business Ethics*, *48*(1), 21–32.  
<https://doi.org/10.1023/B:BUSI.00000004364.63317.73>
- Maesschalck, J. (2004). Een aanpak voor dilemmatrainingen: een stappenmodel voor ethische besluitvorming. *Vlaams tijdschrift voor overheidsmanagement*, *9*(4), 7-19.
- Matsueda, R. L. (2000). *Differential association theory*. 125 - 130.
- Ministerie van Algemene Zaken. (2023, 23 november). *Doel forensische zorg*. Tbs en Overige Forensische Zorg | Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/tbs-en-overige-forensische-zorg/doel-forensische-zorg>
- Molewijk, B., Zadelhof, E., Lendemeijer, B., & Widdershoven, G. (2008). Implementing moral case deliberation in Dutch health care; improving moral competency of professionals and the quality of care. *Bioethica Forum*, *1*(1), 57–65.
- Nagtegaal, M. H., & Van Den Broek, T. (z.d.). De gedragsbeïnvloedende en vrijheidsbeperkende maatregel in 2021: Aantal en kenmerken. *Cahier 2023-15*, 1–57.
- Nilsson, A., Von Borgstede, C., & Biel, A. (2004). Willingness to accept climate change strategies: The effect of values and norms. *Journal Of Environmental Psychology*, *24*(3), 267–277.  
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2004.06.002>
- Pawson, R. & Tilley, N. 1997. *Realistic evaluation*. London: Sage.

- Projectgroep Integriteitscode. (2013). Integriteitscode FPC Dr. S. van Mesdag.  
<https://werkenbijvanmesdag.nl/wp-content/uploads/2022/12/Integriteitscode-FPC-Dr.-S.-van-Mesdag-mei-2014.pdf>
- Rokeach, M. 1973. The nature of human values. New York: Free Press.
- Schaap, A. I. (2023). *Moral Case Deliberation with prison staff*.  
<https://doi.org/10.5463/thesis.278>
- Schaap, A. I., Ligtenberg, W., De Vet, H. C., Molewijk, B., & Stolper, M. (2022). Moral Dilemmas of Dutch Prison Staff; a Thematic Overview from All Professional Disciplines. *Corrections: Policy, Practice And Research*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/23774657.2022.2089405>
- Schaap, A. I., Molewijk, B., & Stolper, M. (2023). Moral Case Deliberation in Dutch Prisons: Experienced Outcomes and the Moral Learning of Prison Staff. *European Journal On Criminal Policy And Research*. <https://doi.org/10.1007/s10610-023-09562-w>
- Schwartz, S. H. (1992). "Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries"
- Shaw, D. M., Wangmo, T., & Elger, B. S. (2014). Conducting Ethics Research in Prison: Why, Who, and What? *Journal of Bioethical Inquiry*, 11(3), 275–278.  
<https://doi.org/10.1007/s11673-014-9559-7>
- Silén M, Ramklint M, Hansson MG, Haglund K. (2016). Ethics rounds: an appreciated form of ethics support. *Nurs Ethics*. 23(2), 203–213. <https://doi.org/10.1177/0969733014560930>.
- Spronk B, Stolper M, Widdershoven G. (2017). Tragedy in moral case deliberation. *Med Health Care Philos*, 20(3), 321–333.
- Statman, D. (1995). Moral dilemmas. *Value Inquiry Book Series*, 32.
- Steg, L. (2016). Values, Norms, and Intrinsic Motivation to Act Proenvironmentally. *Annual Review Of Environment And Resources*, 41(1), 277–292. <https://doi.org/10.1146/annurev-environ-110615-085947>
- Svantesson M, Löfmark R, Thorsén H, Kallenberg K, Ahlström G. (2008). Learning a way through ethical problems: Swedish nurses' and doctors' experiences from one model of ethics rounds. *J Med Ethics*. 34(5), 399–406. <https://doi.org/10.1136/jme.2007.025447>

doi.org/10.1136/jme.2006.019810.

Svantesson M, Silen M, James I. (2018). It's not all about moral reasoning: understanding the content of moral case deliberation. *Nurs Ethics*. 25(2), 212–229.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal Of Management*, 36(5), 1117–1142.

<https://doi.org/10.1177/0149206309352246>

Vilar, R., Liu, J. H., & Gouveia, V. V. (2020). Age and gender differences in human values: A 20-nation study. *Psychology And Aging*, 35(3), 345–356. <https://doi.org/10.1037/pag000044>

Weidema, F., Molewijk, B., Kamsteeg, F., & Widdershoven, G. (2013). Aims and harvest of moral case deliberation. *Nursing Ethics*, 20(6), 617–631.

<https://doi.org/10.1177/0969733012473773>

## Bijlage 1. Beschrijvende statistiek deelonderzoek 1

### *Beschrijvende statistieken morele dilemma's*

In de eerste tabel is te zien hoe vaak de verschillende waarden wel en niet zijn genoemd bij de dilemma's. De tweede tabel laat zien van welke afdeling het aangeleverde dilemma komt.

*Tabel B1.1. Frequenties waarden*

<b>Waarde</b>	<b>0 (niet genoemd)</b>	<b>1 (wel genoemd)</b>
Afhankelijkheid	141	1
Afstemming	141	1
Autonomie	18	124
Bekwaamheid	141	1
Behulpzaamheid	141	1
Behandeling	137	5
Bescherming	111	31
Betrokkenheid	139	3
Betrouwbaarheid	128	14
Collegialiteit	131	11
Compassie	97	45
Communicatie	139	3
Continuïteit	140	2
Contact	137	5
Cultuur	138	4
Daadkracht	141	1
Doelmatigheid	139	3
Duidelijkheid	104	38
Duurzaamheid	140	2
Eenduidigheid	113	29
Efficiency	139	3
Eerlijkheid	130	12
Empathie	141	1
Erkenning	141	1
Expressie	141	1

Familie	140	2
Geloofwaardigheid	141	1
Gehoorzaamheid	141	1
Geraardheid	141	1
Gelijkheid	123	19
Gelijkwaardigheid	113	29
Genegenheid	141	1
Genot	140	2
Gezelligheid	135	7
Gezondheid	105	37
Goede zorg/zorgplicht	99	43
Groei	137	5
Hechting	141	1
Herstel	48	94
Huiselijkheid	141	1
Humaniteit	57	85
Integriteit	128	14
Inzicht	141	1
Kwaliteit van leven	125	17
Leerbaarheid	140	2
Leefbaarheid	141	1
Liefde	141	1
Loyaliteit	135	7
Medemenselijkheid	133	9
Moraliteit	131	11
Nabijheid	134	8
Nieuwsgierigheid	141	1
Onafhankelijkheid	139	3
Ontspanning	141	1
Openheid	137	5
Positief zelfbeeld	140	2
Privacy	119	23
Professionaliteit	23	119
Proportionaliteit	140	2

Rationaliteit	140	2
Rechtvaardigheid	114	28
Redelijkheid	138	4
Relationaliteit	123	19
Religie	141	1
Respect	110	32
Rust	137	5
Saamhorigheid	141	1
Samenwerken	136	6
Seksualiteit	141	1
Solidariteit	141	1
Stabiliteit	141	1
Structuur	141	1
Sympathie	141	1
Transparantie	132	10
Verantwoordelijkheid	23	119
Verbinding	136	6
Verdraagzaamheid	141	1
Verschil buiten-binnen	141	1
Vertrouwen	131	11
Veiligheid	51	91
Voorspelbaarheid	140	2
Vrijheid	120	22
Waardering	141	1
Waardigheid	91	51
Waarheid	141	1
Welzijn	141	1
Werkplezier	141	1
Zelfbeschikking	110	32
Zelfontwikkeling	140	2
Zelfredzaamheid	141	1
Zelfstandigheid	138	4
Zelfverrijking	141	1
Zekerheid	140	2

Zingeving	141	1
Zorgvuldigheid	140	2

---

*Tabel B1.2. Frequenties afdeling*

<b>Afdeling</b>	<b>Frequentie</b>
Onbekend	48
Behandelcoördinator	1
Dienst doende coördinator	1
Forensisch systeemwerk	1
Medische dienst	1
Langdurige zorg	2
Instroom	16
Doorstroom	46
Uitstroom	26

---

De waarden zijn ingedeeld aan de hand van de zes meest voorkomende waarden in de dilemma's.

*Tabel B1.3. Indeling waarden*

<b>Autonomie</b>	<b>Herstel</b>	<b>Humaniteit</b>	<b>Professionaliteit</b>	<b>Veiligheid</b>	<b>Verantwoordelijkheid</b>
Cultuur	Behandeling	Behulpzaamheid	Bekwaamheid	Bescherming	Betrokkenheid
Expressie	Erkenning	Betrokkenheid	Betrouwbaarheid	Continuïteit	Continuïteit
Geaardheid	Gezondheid	Compassie	Collegialiteit	Gehoorzaamheid	Daadkracht
Genot	Goede zorg	Contact	Communicatie	Leefbaarheid	Duurzaamheid
Kwaliteit van leven	Groei	Eerlijkheid	Doelmatigheid	Privacy	Geloofwaardigheid
Moraliteit	Hechting	Erkenning	Duidelijkheid	Proportionaliteit	Loyaliteit
Onafhankelijkheid	Kwaliteit van leven	Empathie	Eenduidigheid	Stabiliteit	Respect
Privacy	Leerbaarheid	Familie	Efficiency	Structuur	Zekerheid
Religie	Rust	Gelijkheid			
Stabiliteit	Stabiliteit	Gelijkwaardigheid	Integriteit	Voorspelbaarheid	
Seksualiteit	Welzijn	Gezelligheid	Nieuwsgierigheid		
Vrijheid		Goede zorg	Rationaliteit		
Zelfbeschikking		Huiselijkheid	Redelijkheid		
Zelfontwikkeling		Liefde	Respect		
Zelfredzaamheid		Medemenselijkheid	Samenwerken		



Zelfstandig- heid	Nabijheid	Transparantie
	Ontspanning	Werkplezier
	Openheid	Zorgvuldigheid
	Rechtvaardigheid	
	Relationaliteit	
	Respect	
	Saamhorigheid	
	Solidariteit	
	Sympathie	
	Verbinding	
	Vertrouwen	
	Waardering	
	Waardigheid	
	Waarheid	
	Zingeving	
	Waardering	

---

Bovenstaande tabel bevat de indeling van alle genoemde waarden onder de zes hoofdwaarden. Sommige waarden komen onder meerdere hoofdwaarden, doordat zij in de verschillende morele dilemma's een andere invulling kunnen hebben. De termen positief zelfbeeld, zelfverrijking, afhankelijkheid, verschil buiten-binnen en afstemming zijn verwijderd, omdat dit geen waarden zijn. Daarnaast is de waarde inzicht niet ingedeeld, omdat er te weinig informatie bekend was over de context van het dilemma.

Tabel B1.4. Correlaties tussen gegroepeerde variabelen

---

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Autonomie		-.134	-.424*	.076	.329	-.363
2. Veiligheid			.257	.220	-.270	.036
3. Professionaliteit				.095	-.344	.493
4. Verantwoordelijkheid					-.120	.290
5. Herstel						.033
6. Humaniteit						

---

## Bijlage 2. Factoranalyse

Met de gegroepeerde waarden is een factoranalyse gedaan.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,480	24,659	24,659	1,480	24,659	24,659	1,416	23,605	23,605
2	1,328	22,133	46,792	1,328	22,133	46,792	1,368	22,804	46,409
3	1,015	16,922	63,714	1,015	16,922	63,714	1,038	17,304	63,714
4	,896	14,925	78,639						
5	,702	11,707	90,346						
6	,579	9,654	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
som_verant	,762		
som_human	,641		
som_prof	,599	-,598	
som_herstel		,702	
som_auto		,615	
som_veilig			,964

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## Bijlage 3. Assumpties checken deelonderzoek 1

### Assumpties deelvraag 1

Bij deelvraag 1 is een principale componentenanalyse uitgevoerd. Hierbij is het van belang om een aantal assumpties te toetsen. Dit zijn de volgende assumpties: samplegrootte en missende waarden, singulariteit en multicollineariteit, Bartlett's sphericity test, Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy en de  $R^2$  van elke variabele (Imbos et al., 2001).

De eerste assumptie die gecontroleerd wordt, is de samplegrootte. Hierbij wordt ook gekeken naar de missende waarden. Er zijn geen missende waarden en de samplegrootte is 142. Deze grootte is voldoende voor het uitvoeren van een principale componentenanalyse.

<b>som_auto</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	9	6,3	6,3	6,3
	1,00	59	41,5	41,5	47,9
	2,00	43	30,3	30,3	78,2
	3,00	23	16,2	16,2	94,4
	4,00	6	4,2	4,2	98,6
	6,00	2	1,4	1,4	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

<b>som_veilig</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	34	23,9	23,9	23,9
	1,00	71	50,0	50,0	73,9
	2,00	28	19,7	19,7	93,7
	3,00	8	5,6	5,6	99,3
	4,00	1	,7	,7	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

<b>som_prof</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	6	4,2	4,2	4,2
	1,00	40	28,2	28,2	32,4
	2,00	54	38,0	38,0	70,4
	3,00	25	17,6	17,6	88,0
	4,00	15	10,6	10,6	98,6
	5,00	2	1,4	1,4	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

**som\_verant**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	14	9,9	9,9	9,9
	1,00	92	64,8	64,8	74,6
	2,00	32	22,5	22,5	97,2
	3,00	3	2,1	2,1	99,3
	4,00	1	,7	,7	100,0
Total		142	100,0	100,0	

**som\_herstel**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	26	18,3	18,3	18,3
	1,00	50	35,2	35,2	53,5
	2,00	42	29,6	29,6	83,1
	3,00	18	12,7	12,7	95,8
	4,00	6	4,2	4,2	100,0
Total		142	100,0	100,0	

**som\_human**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	10	7,0	7,0	7,0
	1,00	15	10,6	10,6	17,6
	2,00	36	25,4	25,4	43,0
	3,00	32	22,5	22,5	65,5
	4,00	26	18,3	18,3	83,8
	5,00	10	7,0	7,0	90,8
	6,00	5	3,5	3,5	94,4
	7,00	5	3,5	3,5	97,9
	8,00	1	,7	,7	98,6
	9,00	1	,7	,7	99,3
	12,00	1	,7	,7	100,0
	Total		142	100,0	100,0

**afdeling\_new**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	16	11,3	11,3	11,3
	2,00	45	31,7	31,7	43,0
	3,00	26	18,3	18,3	61,3
	4,00	55	38,7	38,7	100,0
	Total		142	100,0	100,0

De volgende assumptie die gecontroleerd wordt, is multicollineariteit. In een principale componentenanalyse is multicollineariteit juist gewenst, omdat hoge correlaties laten zien dat er overlappende informatie is tussen de variabelen die samengevat kan worden door de componenten. In onderstaande correlatietabel is te zien dat er niet erg sterke correlaties zijn tussen de verschillende variabelen. Er is dus geen sprake van multicollineariteit. De variabelen

zijn onafhankelijk, waardoor de analyse mogelijk niet veel waardevolle componenten oplevert. Bovendien laten deze correlaties zien dat er sprake is van bijna-singulariteit. Dit kan leiden tot instabiele resultaten van de factoranalyse, waardoor de resultaten met voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden.

		Correlations						
		som_auto	som_veilig	som_prof	som_verant	som_herstel	som_human	afdeling_new
som_auto	Pearson Correlation	1	-,015	-,144	,074	,146	,079	-,112
	Sig. (2-tailed)		,864	,088	,383	,083	,350	,185
	N	142	142	142	142	142	142	142
som_veilig	Pearson Correlation	-,015	1	,032	-,006	-,113	,063	,164
	Sig. (2-tailed)	,864		,705	,944	,180	,454	,051
	N	142	142	142	142	142	142	142
som_prof	Pearson Correlation	-,144	,032	1	,239**	-,181*	,104	-,126
	Sig. (2-tailed)	,088	,705		,004	,031	,216	,135
	N	142	142	142	142	142	142	142
som_verant	Pearson Correlation	,074	-,006	,239**	1	,128	,218**	-,018
	Sig. (2-tailed)	,383	,944	,004		,130	,009	,830
	N	142	142	142	142	142	142	142
som_herstel	Pearson Correlation	,146	-,113	-,181*	,128	1	,266**	-,026
	Sig. (2-tailed)	,083	,180	,031	,130		,001	,759
	N	142	142	142	142	142	142	142
som_human	Pearson Correlation	,079	,063	,104	,218**	,266**	1	,020
	Sig. (2-tailed)	,350	,454	,216	,009	,001		,813
	N	142	142	142	142	142	142	142
afdeling_new	Pearson Correlation	-,112	,164	-,126	-,018	-,026	,020	1
	Sig. (2-tailed)	,185	,051	,135	,830	,759	,813	
	N	142	142	142	142	142	142	142

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Daarnaast worden de Bartlett's sphericity test en Kaiser-Meyer-Olkin maat getoetst. De Bartlett's sphericity test is significant. Dit betekent dat het niet zinloos is om een factoranalyse te doen met deze data. De score op de KMO-maat is 0,503. Dit is redelijk laag en geeft reden tot twijfel aan de geschiktheid van de data voor een factoranalyse.

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,503
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	44,081
	df	15
	Sig.	<,001

Tenslotte wordt er gekeken naar de  $R^2$  van elke variabele. In onderstaande communaliteitstabel is te zien dat alle variabelen een verklaarde variantie hebben die hoger is dan 0,3. Deze maat

geeft aan hoeveel % van de variantie van die variabele gedeeld wordt met de andere variabelen. Ook hier lijken zich dus geen problemen voor te doen.

### Communalities

	Initial	Extraction
som_auto	1,000	,390
som_veilig	1,000	,930
som_prof	1,000	,717
som_verant	1,000	,586
som_herstel	1,000	,625
som_human	1,000	,576

Extraction Method: Principal Component Analysis.

## Bijlage 4. Frequenties waarden verschillende afdelingen

Tabel B3.1. Frequenties waarden instroomafdelingen

Waarde	0 (niet genoemd)	1 (wel genoemd)	totaal
Autonomie	2	14	16
Veiligheid	3	13	16
Goede zorg/zorgplicht	13	3	16
Gezondheid	12	4	16
Professionaliteit	1	15	16
Duidelijkheid	9	7	16
Rechtvaardigheid	13	3	16
Waardigheid	8	8	16
Verantwoordelijkheid	3	13	16
Compassie	8	8	16
Medemenselijkheid	13	3	16
Herstel	6	10	16
Humaniteit	7	9	16
Kwaliteit van leven	14	2	16
Respect	13	3	16
Collegialiteit	14	2	16
Groei	14	2	16
Bescherming	12	4	16
Privacy	13	3	16
Efficiency	15	1	16
Zelfbeschikking	9	7	16
Betrouwbaarheid	14	2	16
Gelijkwaardigheid	15	1	16
Integriteit	14	2	16
Voorspelbaarheid	15	1	16
Eenduidigheid	10	6	16
Zelfstandigheid	15	1	16
Transparantie	15	1	16
Vrijheid	15	1	16



Gelijkheid	15	1	16
Behandeling	15	1	16
Communicatie	15	1	16
Moraliteit	14	2	16
Gezelligheid	13	3	16
Zelfredzaamheid	15	1	16
Expressie	15	1	16
Huiselijkheid	15	1	16
Waarheid	15	1	16
Empathie	15	1	16

De waarden die helemaal niet genoemd zijn bij de instroomafdelingen, zijn uit bovenstaande tabel gehaald.

*Tabel B3.2. Frequenties waarden doorstroomafdelingen*

<b>Waarde</b>	<b>0 (niet genoemd)</b>	<b>1 (wel genoemd)</b>	<b>totaal</b>
Autonomie	5	40	45
Veiligheid	20	25	45
Goede zorg/zorgplicht	27	18	45
Gezondheid	31	14	45
Vertrouwen	39	6	45
Professionaliteit	9	36	45
Duidelijkheid	37	8	45
Rechtvaardigheid	34	11	45
Waardigheid	30	15	45
Verantwoordelijkheid	6	39	45
Compassie	36	9	45
Zorgvuldigheid	44	1	45
Medemenselijkheid	40	5	45
Verbinding	42	3	45
Herstel	18	27	45
Humaniteit	20	25	45
Kwaliteit van leven	37	8	45

Respect	34	11	45
Collegialiteit	42	3	45
Bescherming	40	5	45
Privacy	41	4	45
Efficiency	43	2	45
Zelfbeschikking	32	13	45
Betrouwbaarheid	38	7	45
Samenwerken	43	2	45
Eerlijkheid	42	3	45
Gelijkwaardigheid	36	9	45
Saamhorigheid	44	1	45
Waardering	44	1	45
Integriteit	40	5	45
Loyaliteit	41	4	45
Betrokkenheid	43	2	45
Nieuwsgierigheid	44	1	45
Zelfontwikkeling	44	1	45
Contact	41	4	45
Eenduidigheid	32	13	45
Zelfstandigheid	44	1	45
Redelijkheid	44	1	45
Transparantie	43	2	45
Vrijheid	42	3	45
Relationaliteit	39	6	45
Gelijkheid	35	10	45
Doelmatigheid	44	1	45
Openheid	44	1	45
Nabijheid	40	5	45
Behandeling	43	2	45
Onafhankelijkheid	43	2	45
Cultuur	44	1	45
Rust	42	3	45
Communicatie	44	1	45
Moraliteit	39	6	45

Leerbaarheid	43	2	45
Zekerheid	44	1	45
Genot	43	2	45
Gezelligheid	43	2	45
Proportionaliteit	44	1	45
Genegenheid	44	1	45
Seksualiteit	44	1	45
Familie	43	2	45
Geraardheid	44	1	45
Duurzaamheid	44	1	45
Solidariteit	44	1	45

*Tabel B3.3. Frequenties waarden uitstroomafdelingen*

<b>Waarde</b>	<b>0 (niet genoemd)</b>	<b>1 (wel genoemd)</b>	<b>totaal</b>
Autonomie	3	23	26
Veiligheid	12	14	26
Goede zorg/zorgplicht	19	7	26
Gezondheid	18	8	26
Vertrouwen	25	1	26
Professionaliteit	4	22	26
Duidelijkheid	20	6	26
Rechtvaardigheid	23	3	26
Rationaliteit	25	1	26
Waardigheid	21	5	26
Verantwoordelijkheid	2	24	26
Compassie	21	5	26
Zorgvuldigheid	25	1	26
Medemenselijkheid	25	1	26
Verbinding	25	1	26
Herstel	10	16	26
Humaniteit	15	11	26
Kwaliteit van leven	24	2	26

Respect	20	6	26
Collegialiteit	24	2	26
Groei	25	1	26
Bescherming	23	3	26
Privacy	19	7	26
Zelfbeschikking	20	6	26
Betrouwbaarheid	24	2	26
Eerlijkheid	23	3	26
Gelijkwaardigheid	21	5	26
Integriteit	24	2	26
Loyaliteit	25	1	26
Eenduidigheid	20	6	26
Transparantie	23	3	26
Vrijheid	21	5	26
Relationaliteit	23	3	26
Gelijkheid	22	4	26
Nabijheid	25	1	26
Cultuur	25	1	26
Rust	25	1	26
Moraliteit	25	1	26
Gezelligheid	25	1	26
Continuïteit	25	1	26

---

## Bijlage 5. Output verschil afdelingen deelonderzoek 1

		<b>ANOVA</b>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
som_auto	Between Groups	2,105	3	,702	,591	,622
	Within Groups	163,754	138	1,187		
	Total	165,859	141			
som_veilig	Between Groups	9,197	3	3,066	4,568	,004
	Within Groups	92,613	138	,671		
	Total	101,810	141			
som_prof	Between Groups	3,896	3	1,299	1,103	,350
	Within Groups	162,533	138	1,178		
	Total	166,430	141			
som_verant	Between Groups	1,397	3	,466	1,063	,367
	Within Groups	60,469	138	,438		
	Total	61,866	141			
som_herstel	Between Groups	1,838	3	,613	,536	,658
	Within Groups	157,655	138	1,142		
	Total	159,493	141			
som_human	Between Groups	25,912	3	8,637	2,418	,069
	Within Groups	492,912	138	3,572		
	Total	518,824	141			

Bovenstaande tabel bevat de resultaten van de ANOVA die is uitgevoerd om te kijken of er een verschil zit in hoe vaak de verschillende waarden zijn genoemd in een moreel beraad in de Van Mesdagkliniek. In de tabel is te zien dat er een significant verschil zit in de hoe vaak de waarde veiligheid is genoemd bij de verschillende afdelingen. Bij de waarde humaniteit is er bijna sprake van een significant verschil. De rest van de waarden bevatten geen significante verschillen tussen de waarden. Dat betekent dat er daarbij geen verschil zit in hoe vaak de waarde is genoemd op de verschillende afdelingen.

### Multiple Comparisons

Dependent Variable: som\_veilig

	(I) afdeling_new	(J) afdeling_new	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	1,00	2,00	,53472*	,20625	,030	,0426	1,0268
		3,00	,35096	,22515	,269	-,1862	,8882
	2,00	1,00	-,53472*	,20625	,030	-1,0268	-,0426
		3,00	-,18376	,17456	,546	-,6002	,2327
	3,00	1,00	-,35096	,22515	,269	-,8882	,1862
		2,00	,18376	,17456	,546	-,2327	,6002
Bonferroni	1,00	2,00	,53472*	,20625	,034	,0309	1,0386
		3,00	,35096	,22515	,368	-,1991	,9010
	2,00	1,00	-,53472*	,20625	,034	-1,0386	-,0309
		3,00	-,18376	,17456	,886	-,6102	,2427
	3,00	1,00	-,35096	,22515	,368	-,9010	,1991
		2,00	,18376	,17456	,886	-,2427	,6102

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

In bovenstaande tabel is te zien dat er een significant verschil zit in het gemiddelde van de waarde veiligheid tussen instroom- en doorstroomafdelingen ( $p < 0,05$ ). De rest van de gemiddelden verschilt niet significant van elkaar.

## Bijlage 6. Syntax data deelonderzoek 1

\* Encoding: UTF-8.

\*dataset maken.

GET DATA

/TYPE=XLSX

/FILE='C:\Users\HP\Documents\master sociologie\stage\data - 3 juni 2024.xlsx'

/SHEET=name 'Sheet1'

/CELLRANGE=FULL

/READNAMES=ON

/DATATYPEMIN PERCENTAGE=95.0

/HIDDEN IGNORE=YES.

EXECUTE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

\*frequenties waarden en afdelingen.

FREQUENCIES VARIABLES=afdeling autonomie veiligheid goedgezorgplicht gezondheid

vertrouwen

professionaliteit duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid

verantwoordelijkheid

compassie zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde

kwaliteitvanleven

respect collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid

samenwerken eerlijkheid gelijkwaardigheid positiefzelfbeeld saamhorigheid waardering

integriteit

loyaliteit zelfverrijking betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact

voorspelbaarheid

eenduidigheid zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid

sympathie hechting afhankelijkheid structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid

doelmatigheid openheid nabijheid werkplezier behandeling erkenning onafhankelijkheid  
stabiliteit

zingeving behulpzaamheid daadkracht gehoorzaamheid inzicht ontspanning cultuur religie  
rust welzijn

communicatie moraliteit leerbaarheid verschilbuitenbinnen zekerheid genot gezelligheid  
proportionaliteit afstemming continuïteit genegenheid zelfredzaamheid seksualiteit familie  
geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie solidariteit

/ORDER=ANALYSIS.

\*principale componentenanalyse.

FACTOR

/VARIABLES autonomie veiligheid goedgezorgplicht gezondheid vertrouwen  
professionaliteit

duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid verantwoordelijkheid compassie  
zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde kwaliteitvanleven  
respect

collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid  
samenwerken

eerlijkheid gelijkwaardigheid positiefzelfbeeld saamhorigheid waardering integriteit loyaliteit  
zelfverrijking betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact voorspelbaarheid  
eenduidigheid zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid  
sympathie hechting afhankelijkheid structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid  
doelmatigheid openheid nabijheid werkplezier behandeling erkenning onafhankelijkheid  
stabiliteit

zingeving behulpzaamheid daadkracht gehoorzaamheid inzicht ontspanning cultuur religie  
rust welzijn

communicatie moraliteit leerbaarheid verschilbuitenbinnen zekerheid genot gezelligheid  
proportionaliteit afstemming continuïteit genegenheid zelfredzaamheid seksualiteit familie  
geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie solidariteit



/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS autonomie veiligheid goedgezorgzorgplicht gezondheid vertrouwen professionaliteit

duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid verantwoordelijkheid compassie

zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde kwaliteitvanleven

respect

collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid

samenwerken

eerlijkheid gelijkwaardigheid positiefzelfbeeld saamhorigheid waardering integriteit loyaliteit

zelfverrijking betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact voorspelbaarheid

eenduidigheid zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid

sympathie hechting afhankelijkheid structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid

doelmatigheid openheid nabijheid werkplezier behandeling erkenning onafhankelijkheid

stabiliteit

zingeving behulpzaamheid daadkracht gehoorzaamheid inzicht ontspanning cultuur religie

rust welzijn

communicatie moraliteit leerbaarheid verschilbuitenbinnen zekerheid genot gezelligheid

proportionaliteit afstemming continuïteit genegenheid zelfredzaamheid seksualiteit familie

geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie solidariteit

/PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION ROTATION

/PLOT EIGEN

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA KAISER ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

CLUSTER autonomie veiligheid goedgezorgzorgplicht gezondheid vertrouwen professionaliteit

duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid verantwoordelijkheid compassie

zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde kwaliteitvanleven  
respect

collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid  
samenwerken

eerlijkheid gelijkwaardigheid positiefzelfbeeld saamhorigheid waardering integriteit loyaliteit  
zelfverrijking betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact voorspelbaarheid  
eenduidigheid zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid  
sympathie hechting afhankelijkheid structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid  
doelmatigheid openheid nabijheid werkplezier behandeling erkenning onafhankelijkheid  
stabiliteit

zingeving behulpzaamheid daadkracht gehoorzaamheid inzicht ontspanning cultuur religie  
rust welzijn

communicatie moraliteit leerbaarheid verschilbuitenbinnen zekerheid genot gezelligheid  
proportionaliteit afstemming continuïteit genegenheid zelfredzaamheid seksualiteit familie  
geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie solidariteit

/METHOD BAVERAGE

/MEASURE=BSEUCLID(1,0)

/PRINT SCHEDULE CLUSTER(6)

/PLOT DENDROGRAM VICICLE.

CLUSTER autonomie veiligheid goedgezorgzorgplicht gezondheid vertrouwen professionaliteit  
duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid verantwoordelijkheid compassie  
zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde kwaliteitvanleven  
respect

collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid  
samenwerken

eerlijkheid gelijkwaardigheid positiefzelfbeeld saamhorigheid waardering integriteit loyaliteit  
zelfverrijking betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact voorspelbaarheid  
eenduidigheid zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid

sympathie hechting afhankelijkheid structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid  
doelmatigheid openheid nabijheid werkplezier behandeling erkenning onafhankelijkheid  
stabiliteit

zingeving behulpzaamheid daadkracht gehoorzaamheid inzicht ontspanning cultuur religie  
rust welzijn

communicatie moraliteit leerbaarheid verschilbuitenbinnen zekerheid genot gezelligheid  
proportionaliteit afstemming continuïteit genegenheid zelfredzaamheid seksualiteit familie  
geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie solidariteit

/METHOD BAVERAGE

/MEASURE=BSEUCLID(1,0)

/PRINT SCHEDULE CLUSTER(6)

/PLOT DENDROGRAM VICICLE

/SAVE CLUSTER(6).

FREQUENCIES VARIABLES=afdeling autonomie veiligheid goedgezorgzorgplicht gezondheid  
vertrouwen

professionaliteit duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid

verantwoordelijkheid

compassie zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde

kwaliteitvanleven

respect collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid

samenwerken eerlijkheid gelijkwaardigheid positiefzelfbeeld saamhorigheid waardering

integriteit

loyaliteit zelfverrijking betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact

voorspelbaarheid

eenduidigheid zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid

sympathie hechting afhankelijkheid structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid

doelmatigheid openheid nabijheid werkplezier behandeling erkenning onafhankelijkheid

stabiliteit

zingeving behulpzaamheid daadkracht gehoorzaamheid inzicht ontspanning cultuur religie  
rust welzijn

communicatie moraliteit leerbaarheid verschilbuitenbinnen zekerheid genot gezelligheid  
proportionaliteit afstemming continuïteit genegenheid zelfredzaamheid seksualiteit familie  
geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie solidariteit CLU6\_1

/ORDER=ANALYSIS.

FACTOR

/VARIABLES autonomie veiligheid goedgezorgzorgplicht gezondheid vertrouwen

professionaliteit

duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid verantwoordelijkheid compassie  
zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde kwaliteitvanleven

respect

collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid

samenwerken

eerlijkheid gelijkwaardigheid positiefzelfbeeld saamhorigheid waardering integriteit loyaliteit  
zelfverrijking betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact voorspelbaarheid  
eenduidigheid zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid  
sympathie hechting afhankelijkheid structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid  
doelmatigheid openheid nabijheid werkplezier behandeling erkenning onafhankelijkheid

stabiliteit

zingeving behulpzaamheid daadkracht gehoorzaamheid inzicht ontspanning cultuur religie

rust welzijn

communicatie moraliteit leerbaarheid verschilbuitenbinnen zekerheid genot gezelligheid  
proportionaliteit afstemming continuïteit genegenheid zelfredzaamheid seksualiteit familie  
geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie solidariteit

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS autonomie veiligheid goedgezorgzorgplicht gezondheid vertrouwen professionaliteit

duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid verantwoordelijkheid compassie

zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde kwaliteitvanleven  
respect

collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid  
samenwerken

eerlijkheid gelijkwaardigheid positiefzelfbeeld saamhorigheid waardering integriteit loyaliteit  
zelfverrijking betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact voorspelbaarheid  
eenduidigheid zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid  
sympathie hechting afhankelijkheid structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid  
doelmatigheid openheid nabijheid werkplezier behandeling erkenning onafhankelijkheid  
stabiliteit

zingeving behulpzaamheid daadkracht gehoorzaamheid inzicht ontspanning cultuur religie  
rust welzijn

communicatie moraliteit leerbaarheid verschilbuitenbinnen zekerheid genot gezelligheid  
proportionaliteit afstemming continuïteit genegenheid zelfredzaamheid seksualiteit familie  
geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie solidariteit

/PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION ROTATION

/FORMAT SORT BLANK(.40)

/PLOT EIGEN

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA KAISER ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

FACTOR

/VARIABLES autonomie veiligheid goedgezorgzorgplicht gezondheid vertrouwen  
professionaliteit

duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid verantwoordelijkheid compassie

zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde kwaliteitvanleven  
respect

collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid  
samenwerken

eerlijkheid gelijkwaardigheid positiefzelfbeeld saamhorigheid waardering integriteit loyaliteit  
zelfverrijking betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact voorspelbaarheid  
eenduidigheid zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid  
sympathie hechting afhankelijkheid structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid  
doelmatigheid openheid nabijheid werkplezier behandeling erkenning onafhankelijkheid  
stabiliteit

zingeving behulpzaamheid daadkracht gehoorzaamheid inzicht ontspanning cultuur religie  
rust welzijn

communicatie moraliteit leerbaarheid verschilbuitenbinnen zekerheid genot gezelligheid  
proportionaliteit afstemming continuïteit genegenheid zelfredzaamheid seksualiteit familie  
geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie solidariteit

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS autonomie veiligheid goedezorgzorgplicht gezondheid vertrouwen professionaliteit  
duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid verantwoordelijkheid compassie  
zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde kwaliteitvanleven  
respect

collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid  
samenwerken

eerlijkheid gelijkwaardigheid positiefzelfbeeld saamhorigheid waardering integriteit loyaliteit  
zelfverrijking betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact voorspelbaarheid  
eenduidigheid zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid  
sympathie hechting afhankelijkheid structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid  
doelmatigheid openheid nabijheid werkplezier behandeling erkenning onafhankelijkheid  
stabiliteit

zinggeving behulpzaamheid daadkracht gehoorzaamheid inzicht ontspanning cultuur religie  
rust welzijn

communicatie moraliteit leerbaarheid verschilbuitenbinnen zekerheid genot gezelligheid  
proportionaliteit afstemming continuïteit genegenheid zelfredzaamheid seksualiteit familie  
geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie solidariteit

/PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION ROTATION

/FORMAT SORT BLANK(.40)

/PLOT EIGEN

/CRITERIA FACTORS(6) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA KAISER ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

\*somvariabelen maken.

COMPUTE som\_auto=autonomie + kwaliteitvanleven + privacy + zelfbeschikking +  
zelfontwikkeling +

zelfstandigheid + vrijheid + onafhankelijkheid + stabiliteit + cultuur + religie + moraliteit +  
genot + zelfredzaamheid + seksualiteit + geaardheid + expressie.

EXECUTE.

COMPUTE som\_veilig=veiligheid + privacy + stabiliteit + bescherming + voorspelbaarheid +  
structuur

+ leefbaarheid + gehoorzaamheid + proportionaliteit + continuïteit.

EXECUTE.

COMPUTE som\_prof=professionaliteit + communicatie + duidelijkheid + rationaliteit +  
doelmatigheid +

werkplezier + zorgvuldigheid + respect + collegialiteit + efficiency + betrouwbaarheid +

samenwerken + integriteit + nieuwsgierigheid + eenduidigheid + redelijkheid + transparantie  
+  
bekwaamheid.

EXECUTE.

COMPUTE som\_verant=verantwoordelijkheid + continuïteit + respect + loyaliteit +  
betrokkenheid +  
geloofwaardigheid + daadkracht + zekerheid + duurzaamheid.

EXECUTE.

COMPUTE som\_herstel=herstel + kwaliteitvanleven + stabiliteit + goedezorgplicht +  
gezondheid +  
groei + hechting + behandeling + erkenning + rust + welzijn + leerbaarheid.

EXECUTE.

COMPUTE som\_human=humaniteit + respect + betrokkenheid + goedezorgplicht +  
erkenning +  
gezelligheid + vertrouwen + rechtvaardigheid + waardigheid + compassie + zingeving +  
medemenselijkheid + verbinding + liefde + ontspanning + eerlijkheid + gelijkwaardigheid +  
behulpzaamheid + saamhorigheid + waardering + contact + relationaliteit + gelijkheid +  
sympathie +  
openheid + nabijheid + familie + huiselijkheid + waarheid + empathie + solidariteit.

EXECUTE.

\*correlaties somvariabelen.

CORRELATIONS

/VARIABLES=som\_auto som\_veilig som\_prof som\_verant som\_herstel som\_human

/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL

/MISSING=PAIRWISE.



\*afdelingvariabele hercoderen.

```
RECODE afdeling ('instroom'=1) ('doorstroom'=2) ('uitstroom'=3) (ELSE=4) INTO afdeling_new.  
EXECUTE.
```

\*instroom frequenties.

```
USE ALL.
```

```
COMPUTE filter_$(afdeling_new = 1).
```

```
VARIABLE LABELS filter_$(afdeling_new = 1 (FILTER)).
```

```
VALUE LABELS filter_$(0 'Not Selected' 1 'Selected').
```

```
FORMATS filter_$(f1.0).
```

```
FILTER BY filter_$(1).
```

```
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=autonomie veiligheid goedgezorgplicht gezondheid vertrouwen  
professionaliteit duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid
```

```
verantwoordelijkheid
```

```
compassie zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde
```

```
kwaliteitvanleven
```

```
respect collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid
```

```
samenwerken eerlijkheid gelijkwaardigheid saamhorigheid waardering integriteit loyaliteit
```

```
betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact voorspelbaarheid eenduidigheid
```

```
zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid sympathie
```

```
hechting
```

```
structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid doelmatigheid openheid nabijheid
```

```
werkplezier
```

```
behandeling erkenning onafhankelijkheid stabiliteit zingeving behulpzaamheid daadkracht
```

```
gehoorzaamheid ontspanning cultuur religie rust welzijn communicatie moraliteit
```

```
leerbaarheid
```

zekerheid genot gezelligheid proportionaliteit continuïteit genegenheid zelfredzaamheid  
seksualiteit familie geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie  
solidariteit

/ORDER=ANALYSIS.

\*frequenties doorstroomafdelingen.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$(afdeling\_new = 2).

VARIABLE LABELS filter\_\$(afdeling\_new = 2 (FILTER)).

VALUE LABELS filter\_\$(0 'Not Selected' 1 'Selected').

FORMATS filter\_\$(f1.0).

FILTER BY filter\_\$(.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=autonomie veiligheid goedezorgzorgplicht gezondheid vertrouwen  
professionaliteit duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid

verantwoordelijkheid

compassie zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde

kwaliteitvanleven

respect collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid

samenwerken eerlijkheid gelijkwaardigheid saamhorigheid waardering integriteit loyaliteit

betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact voorspelbaarheid eenduidigheid

zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid sympathie

hechting

structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid doelmatigheid openheid nabijheid

werkplezier

behandeling erkenning onafhankelijkheid stabiliteit zingeving behulpzaamheid daadkracht

gehoorzaamheid ontspanning cultuur religie rust welzijn communicatie moraliteit

leerbaarheid

zekerheid genot gezelligheid proportionaliteit continuïteit genegenheid zelfredzaamheid  
seksualiteit familie geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie  
solidariteit

/ORDER=ANALYSIS.

\*frequenties uitstroomafdelingen.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$(afdeling\_new = 3).

VARIABLE LABELS filter\_\$(afdeling\_new = 3 (FILTER)).

VALUE LABELS filter\_\$(0 'Not Selected' 1 'Selected').

FORMATS filter\_\$(f1.0).

FILTER BY filter\_\$(.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=autonomie veiligheid goedgezorgplicht gezondheid vertrouwen  
professionaliteit duidelijkheid rechtvaardigheid rationaliteit waardigheid

verantwoordelijkheid

compassie zorgvuldigheid medemenselijkheid verbinding herstel humaniteit liefde

kwaliteitvanleven

respect collegialiteit groei bescherming privacy efficiency zelfbeschikking betrouwbaarheid

samenwerken eerlijkheid gelijkwaardigheid saamhorigheid waardering integriteit loyaliteit

betrokkenheid nieuwsgierigheid zelfontwikkeling contact voorspelbaarheid eenduidigheid

zelfstandigheid redelijkheid transparantie vrijheid relationaliteit gelijkheid sympathie

hechting

structuur leefbaarheid bekwaamheid geloofwaardigheid doelmatigheid openheid nabijheid

werkplezier

behandeling erkenning onafhankelijkheid stabiliteit zingeving behulpzaamheid daadkracht

gehoorzaamheid ontspanning cultuur religie rust welzijn communicatie moraliteit

leerbaarheid

zekerheid genot gezelligheid proportionaliteit continuïteit genegenheid zelfredzaamheid  
seksualiteit familie geaardheid duurzaamheid expressie huiselijkheid waarheid empathie  
solidariteit

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

\*correlaties van zes somvariabelen.

```
CORRELATIONS
```

```
/VARIABLES=som_auto som_veilig som_prof som_verant som_herstel som_human
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
FACTOR
```

```
/VARIABLES som_auto som_veilig som_prof som_verant som_herstel som_human
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/ANALYSIS som_auto som_veilig som_prof som_verant som_herstel som_human
```

```
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION
```

```
/FORMAT SORT BLANK(.40)
```

```
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

```
/EXTRACTION PC
```

```
/CRITERIA KAISER ITERATE(25)
```

```
/ROTATION VARIMAX
```

```
/METHOD=CORRELATION.
```

```
CROSSTABS
```

```
/TABLES=afdeling BY som_auto som_veilig som_prof som_verant som_herstel som_human
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/CELLS=COUNT
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

CROSSTABS

```
/TABLES=afdeling BY som_auto som_veilig som_prof som_verant som_herstel som_human  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=CHISQ  
/CELLS=COUNT  
/COUNT ROUND CELL.
```

ONEWAY som\_auto BY afdeling\_new

```
/ES=OVERALL  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

\*oneway anova om het verschil in de waarde autonomie voor de afdelingen te toetsen.

ONEWAY som\_auto BY afdeling\_new

```
/ES=OVERALL  
/STATISTICS DESCRIPTIVES EFFECTS HOMOGENEITY  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95)  
/POSTHOC=TUKEY BONFERRONI ALPHA(0.05).
```

\*nu voor de zes hoofdcategorieën.

ONEWAY som\_auto som\_veilig som\_prof som\_verant som\_herstel som\_human BY  
afdeling\_new

```
/ES=OVERALL  
/STATISTICS DESCRIPTIVES EFFECTS HOMOGENEITY  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95)  
/POSTHOC=TUKEY BONFERRONI ALPHA(0.05).
```

```
USE ALL.  
COMPUTE filter_$=(afdeling_new < 4).  
VARIABLE LABELS filter_$ 'afdeling_new < 4 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMATS filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.
```

```
ONEWAY som_veilig BY afdeling_new  
/ES=OVERALL  
/STATISTICS DESCRIPTIVES EFFECTS HOMOGENEITY  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95)  
/POSTHOC=TUKEY BONFERRONI ALPHA(0.05).
```

```
FILTER OFF.  
USE ALL.  
EXECUTE.
```

\*assumpties checken - principale componenten analyse.

```
FREQUENCIES VARIABLES=som_auto som_veilig som_prof som_verant som_herstel  
som_human afdeling_new  
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
CORRELATIONS  
/VARIABLES=som_auto som_veilig som_prof som_verant som_herstel som_human  
afdeling_new  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL  
/MISSING=PAIRWISE.
```

\*toetsen kmo en bartletts test.

FACTOR

```
/VARIABLES som_auto som_veilig som_prof som_verant som_herstel som_human  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS som_auto som_veilig som_prof som_verant som_herstel som_human  
/PRINT INITIAL KMO AIC EXTRACTION  
/CRITERIA KAISER MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.
```

\*toetsen r2 van elke variabele.

FACTOR

```
/VARIABLES som_auto som_veilig som_prof som_verant som_herstel som_human  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS som_auto som_veilig som_prof som_verant som_herstel som_human  
/PRINT INITIAL KMO REPR AIC EXTRACTION  
/CRITERIA KAISER MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.
```

## Bijlage 7. Beschrijvende statistiek deelonderzoek 2

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q2 Heeft u weleens een moreel beraad in de Mesdagkliniek bijgewoond?	158	1	2	1,33	,471
Q3 Zo ja, hoe vaak ongeveer?	106	1	3	1,87	,852
Q4 Wat is uw geslacht? - Selected Choice	157	1	4	1,60	,598
Q5 Wat is uw leeftijd?	155	1	10	4,79	2,669
Q8 Hoelang bent u werkzaam in FPC dr. S. Van Mesdag?	156	1	4	2,49	1,273
Q9 Op welke afdeling bent u werkzaam?	153	1	4	3,27	1,015
Q10_1 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	141	50,00	100,00	90,5745	9,61044
Q10_2 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	141	30,00	100,00	90,0993	10,66255
Q10_3 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	140	50,00	100,00	89,4500	10,94810
Q10_4 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	141	44,00	100,00	81,3972	13,79901
Q10_5 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	139	41,00	100,00	81,2662	13,99512
Q10_6 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	141	50,00	100,00	95,3191	8,37967
Q12 Komt het weleens voor in uw werk dat u voor een moreel dilemma stond en twijfelde aan wat het beste was om te doen, omdat verschillende waarden met elkaar in strijd waren?	134	1	3	2,02	,555
Valid N (listwise)	94				



Statistics																				
	Q2 Heeft u weleens een moreel beraad in de Mesdagklinik bijgewoond?	Q3 Zo ja, hoe vaak ongeveer?	Q4 Wat is uw geslacht? - Selected Choice	Q4_4_TEXT Wat is uw geslacht? - Anders, namelijk - Text	Q5 Wat is uw leeftijd?	Q8 Hoelang bent u werkzaam in FPC of S. Van Mesdag?	Q9 Op welke afdeling bent u werkzaam?	Q10_1 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Q10_2 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Q10_3 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Q10_4 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Q10_5 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Q10_6 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Q11 Kunt u hierbij een toelichting geven over de voor u meest belangrijke en meest onbelangrijke waarde in bovenstaande vraag?	Q12 Kunt het weleens voor u voor een moreel dilemma stond en heeft u dan te doen, omdat verschillende waarden met elkaar in strijd waren?	Q13 Zo ja, kunt u kort aangeven welke waarden dit zijn en waarom juist deze waarden?	Q14 Zijn er andere waarden die voor u belangrijk zijn in uw werk?	Q15 Waarom zijn deze waarden belangrijk voor u?	Q16 Harslijk dank voor het invullen. Heeft u verder nog opmerkingen of vragen over de vragenlijst of het onderzoek?	
N	Valid	158	158	157	164	155	156	153	141	141	140	141	139	141	164	134	164	164	164	164
	Missing	6	58	7	0	9	8	11	23	23	24	23	25	23	0	39	0	164	164	0

## Q2 Heeft u weleens een moreel beraad in de Mesdagklinik bijgewoond?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ja	106	64,6	67,1	67,1
	2 Nee	52	31,7	32,9	100,0
	Total	158	96,3	100,0	
Missing	System	6	3,7		
Total		164	100,0		

## Q3 Zo ja, hoe vaak ongeveer?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 1 tot 5 keer	46	28,0	43,4	43,4
	2 6 tot 10 keer	28	17,1	26,4	69,8
	3 Meer dan 10 keer	32	19,5	30,2	100,0
	Total	106	64,6	100,0	
Missing	System	58	35,4		
Total		164	100,0		

## Q4 Wat is uw geslacht? - Selected Choice

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Man	70	42,7	44,6	44,6
	2 Vrouw	82	50,0	52,2	96,8
	3 Non-binair	3	1,8	1,9	98,7
	4 Anders, namelijk	2	1,2	1,3	100,0
	Total	157	95,7	100,0	
Missing	System	7	4,3		
Total		164	100,0		

**Q4\_4\_TEXT Wat is uw geslacht? - Anders, namelijk - Text**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	162	98,8	98,8	98,8
22	1	,6	,6	99,4
36	1	,6	,6	100,0
Total	164	100,0	100,0	

**Q5 Wat is uw leeftijd?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1 18 - 25 jaar	16	9,8	10,3	10,3
	2 26 - 30 jaar	29	17,7	18,7	29,0
	3 31 - 35 jaar	15	9,1	9,7	38,7
	4 36 - 40 jaar	17	10,4	11,0	49,7
	5 41 - 45 jaar	15	9,1	9,7	59,4
	6 46 - 50 jaar	11	6,7	7,1	66,5
	7 51 - 55 jaar	18	11,0	11,6	78,1
	8 56 - 60 jaar	18	11,0	11,6	89,7
	9 61 - 65 jaar	15	9,1	9,7	99,4
	10 Ouder dan 65 jaar	1	,6	,6	100,0
	Total	155	94,5	100,0	
Missing	System	9	5,5		
Total		164	100,0		

**Q8 Hoelang bent u werkzaam in FPC dr. S. Van Mesdag?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1 0 - 2 jaar	51	31,1	32,7	32,7
	2 3 - 5 jaar	32	19,5	20,5	53,2
	3 6 - 10 jaar	18	11,0	11,5	64,7
	4 Langer dan 10 jaar	55	33,5	35,3	100,0
	Total	156	95,1	100,0	
Missing	System	8	4,9		
Total		164	100,0		

**Q9 Op welke afdeling bent u werkzaam?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Instroom	12	7,3	7,8	7,8
	2 Doorstroom	27	16,5	17,6	25,5
	3 Uitstroom	21	12,8	13,7	39,2
	4 Overig	93	56,7	60,8	100,0
	Total	153	93,3	100,0	
Missing	System	11	6,7		
Total		164	100,0		

**Q10\_1 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50,00	2	1,2	1,4	1,4
	62,00	1	,6	,7	2,1
	65,00	1	,6	,7	2,8
	70,00	2	1,2	1,4	4,3
	72,00	1	,6	,7	5,0
	75,00	1	,6	,7	5,7
	78,00	1	,6	,7	6,4
	80,00	7	4,3	5,0	11,3
	81,00	4	2,4	2,8	14,2
	82,00	6	3,7	4,3	18,4
	83,00	2	1,2	1,4	19,9
	84,00	5	3,0	3,5	23,4
	85,00	6	3,7	4,3	27,7
	86,00	1	,6	,7	28,4
	87,00	1	,6	,7	29,1
	88,00	4	2,4	2,8	31,9
	89,00	1	,6	,7	32,6
	90,00	25	15,2	17,7	50,4
	91,00	5	3,0	3,5	53,9
	92,00	6	3,7	4,3	58,2
	93,00	2	1,2	1,4	59,6
95,00	10	6,1	7,1	66,7	
100,00	47	28,7	33,3	100,0	
Total		141	86,0	100,0	
Missing	System	23	14,0		
Total		164	100,0		

**Q10\_2 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30,00	1	,6	,7	,7
	50,00	1	,6	,7	1,4
	60,00	2	1,2	1,4	2,8
	70,00	4	2,4	2,8	5,7
	75,00	1	,6	,7	6,4
	76,00	1	,6	,7	7,1
	77,00	1	,6	,7	7,8
	78,00	1	,6	,7	8,5
	79,00	3	1,8	2,1	10,6
	80,00	6	3,7	4,3	14,9
	81,00	1	,6	,7	15,6
	82,00	4	2,4	2,8	18,4
	83,00	3	1,8	2,1	20,6
	84,00	2	1,2	1,4	22,0
	85,00	6	3,7	4,3	26,2
	86,00	2	1,2	1,4	27,7
	87,00	1	,6	,7	28,4
	88,00	3	1,8	2,1	30,5
	89,00	3	1,8	2,1	32,6
	90,00	31	18,9	22,0	54,6
	91,00	3	1,8	2,1	56,7
	92,00	3	1,8	2,1	58,9
	93,00	1	,6	,7	59,6
	94,00	2	1,2	1,4	61,0
	95,00	7	4,3	5,0	66,0
	96,00	1	,6	,7	66,7
	98,00	3	1,8	2,1	68,8
100,00	44	26,8	31,2	100,0	
	Total	141	86,0	100,0	
Missing	System	23	14,0		
Total		164	100,0		

**Q10\_3 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50,00	2	1,2	1,4	1,4
	51,00	1	,6	,7	2,1
	62,00	1	,6	,7	2,9
	68,00	1	,6	,7	3,6
	69,00	1	,6	,7	4,3
	70,00	5	3,0	3,6	7,9
	72,00	1	,6	,7	8,6
	73,00	1	,6	,7	9,3
	75,00	3	1,8	2,1	11,4
	76,00	1	,6	,7	12,1
	78,00	1	,6	,7	12,9
	79,00	1	,6	,7	13,6
	80,00	9	5,5	6,4	20,0
	81,00	3	1,8	2,1	22,1
	82,00	4	2,4	2,9	25,0
	83,00	1	,6	,7	25,7
	85,00	5	3,0	3,6	29,3
	86,00	2	1,2	1,4	30,7
	87,00	2	1,2	1,4	32,1
	89,00	3	1,8	2,1	34,3
	90,00	29	17,7	20,7	55,0
	91,00	2	1,2	1,4	56,4
	92,00	3	1,8	2,1	58,6
	95,00	10	6,1	7,1	65,7
	96,00	1	,6	,7	66,4
	97,00	2	1,2	1,4	67,9
	100,00	45	27,4	32,1	100,0
	Total	140	85,4	100,0	
Missing	System	24	14,6		
Total		164	100,0		

**Q10\_4 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44,00	1	,6	,7	,7
	50,00	6	3,7	4,3	5,0
	52,00	2	1,2	1,4	6,4
	60,00	4	2,4	2,8	9,2
	63,00	2	1,2	1,4	10,6
	65,00	3	1,8	2,1	12,8
	67,00	1	,6	,7	13,5
	68,00	2	1,2	1,4	14,9
	70,00	10	6,1	7,1	22,0
	71,00	3	1,8	2,1	24,1
	72,00	1	,6	,7	24,8
	73,00	2	1,2	1,4	26,2
	75,00	11	6,7	7,8	34,0
	76,00	2	1,2	1,4	35,5
	77,00	3	1,8	2,1	37,6
	80,00	13	7,9	9,2	46,8
	81,00	1	,6	,7	47,5
	82,00	6	3,7	4,3	51,8
	83,00	1	,6	,7	52,5
	84,00	2	1,2	1,4	53,9
	85,00	10	6,1	7,1	61,0
	86,00	2	1,2	1,4	62,4
	87,00	1	,6	,7	63,1
	88,00	1	,6	,7	63,8
	90,00	17	10,4	12,1	75,9
	91,00	1	,6	,7	76,6
	92,00	2	1,2	1,4	78,0
	93,00	1	,6	,7	78,7
	94,00	1	,6	,7	79,4
	95,00	4	2,4	2,8	82,3
96,00	1	,6	,7	83,0	
97,00	1	,6	,7	83,7	
	100,00	23	14,0	16,3	100,0
	Total	141	86,0	100,0	
Missing	System	23	14,0		
Total		164	100,0		

**Q10\_5 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	41,00	1	,6	,7	,7
	50,00	6	3,7	4,3	5,0
	52,00	1	,6	,7	5,8
	53,00	1	,6	,7	6,5
	59,00	1	,6	,7	7,2
	60,00	6	3,7	4,3	11,5
	63,00	2	1,2	1,4	12,9
	69,00	3	1,8	2,2	15,1
	70,00	8	4,9	5,8	20,9
	71,00	1	,6	,7	21,6
	72,00	3	1,8	2,2	23,7
	73,00	2	1,2	1,4	25,2
	75,00	11	6,7	7,9	33,1
	76,00	2	1,2	1,4	34,5
	77,00	4	2,4	2,9	37,4
	78,00	1	,6	,7	38,1
	79,00	1	,6	,7	38,8
	80,00	16	9,8	11,5	50,4
	81,00	4	2,4	2,9	53,2
	82,00	2	1,2	1,4	54,7
	84,00	1	,6	,7	55,4
	85,00	9	5,5	6,5	61,9
	86,00	1	,6	,7	62,6
	90,00	14	8,5	10,1	72,7
	91,00	1	,6	,7	73,4
	92,00	3	1,8	2,2	75,5
	93,00	1	,6	,7	76,3
94,00	2	1,2	1,4	77,7	
95,00	9	5,5	6,5	84,2	
97,00	1	,6	,7	84,9	
100,00	21	12,8	15,1	100,0	
	Total	139	84,8	100,0	
Missing	System	25	15,2		
Total		164	100,0		

**Q10\_6 Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50,00	1	,6	,7	,7
	62,00	1	,6	,7	1,4
	64,00	1	,6	,7	2,1
	72,00	1	,6	,7	2,8
	75,00	1	,6	,7	3,5
	79,00	1	,6	,7	4,3
	80,00	2	1,2	1,4	5,7
	81,00	1	,6	,7	6,4
	83,00	5	3,0	3,5	9,9
	84,00	2	1,2	1,4	11,3
	85,00	3	1,8	2,1	13,5
	89,00	1	,6	,7	14,2
	90,00	12	7,3	8,5	22,7
	91,00	1	,6	,7	23,4
	92,00	5	3,0	3,5	27,0
	93,00	1	,6	,7	27,7
	95,00	10	6,1	7,1	34,8
	96,00	1	,6	,7	35,5
	100,00	91	55,5	64,5	100,0
	Total		141	86,0	100,0
Missing	System	23	14,0		
Total		164	100,0		



## Bijlage 8. Codeboek belang hoofdwaarden

Tabel B5.1. Frequenties codes belang hoofdwaarden

<b>Code</b>	<b>Hoe vaak genoemd</b>
Alle waarden belangrijk	10
Autonomie minst	20
Belang autonomie	1
Belang herstel	1
Belang humaniteit	11
Belang professionaliteit	9
Belang veiligheid	45
Belang verantwoordelijkheid	15
Gezondheid	1
Herstel minst	18
Humaniteit minst	1
Integriteit mist	1
Onduidelijk antwoord	6
Professionaliteit minst	4
Uitleg belang verantwoordelijkheid	1
Uitleg samenhang waarden	1
Verantwoordelijkheid minst	1

## Bijlage 9. Codeboek andere belangrijke waarden

Tabel B7.1. Frequenties codes andere belangrijke waarden

Code	Hoe vaak genoemd
Alertheid	2
Authenticiteit	2
Balans	1
Beter functioneren als team	1
Beter voor relatie patiënt medewerker	1
Betrouwbaarheid	2
Collegialiteit	4
Communicatie	6
Contact	2
Creativiteit	2
Daadkracht	1
Echtheid	4
Een ander gunnen wat je zelf ook wil	1
Eerlijkheid	13
Efficiëntie	1
Gelijkwaardigheid	5
Gezelligheid	1
Humaniteit	1
Humor	4
Innovatie	1
Integriteit	10
Liefde	2
Meer bereiken	2
Ontwikkeling	1

Openheid	10
Plezier	4
Positiviteit	2
Rechtvaardigheid	1
Relationaliteit	1
Respect	10
Saamhorigheid	1
Samenwerken	4
Solidariteit	1
Vertrouwen	14
Vriendelijkheid	2
Vrijheid	1
Zelfstandigheid	2

---

## Bijlage 10. Codeboek conflicterende waarden

*Tabel B6.1. Frequenties codes conflicterende waarden*

<b>Code</b>	<b>Hoe vaak genoemd</b>
Afstand nabijheid	1
Authenticiteit	1
Autonomie	26
Behandelen	5
Beleid	5
Beveiligen	2
Eerlijkheid	4
Gelijkheid	3
Herstel	11
Humaniteit	10
Kwaliteit van leven	2
Patiëntenwelzijn	4
Privacy	2
Privé	1
Professionaliteit	9
Rechtvaardigheid	3
Regelmatigheid	5
Samenwerken	2
Transparantie	1
Veiligheid	41
Veiligheid versus autonomie	13
Verantwoordelijkheid	4
Vertrouwen	4

## Bijlage 11. Output verschil geslacht, leeftijd, werkervaring en afdeling

		Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances					t-Test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Equal variances assumed	,938	,335	,624	136	,267	,534	1,02801	1,64751	-2,23004	4,28607	
	Equal variances not assumed			,639	135,815	,262	,524	1,02801	1,60797	-2,15188	4,20791	
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Equal variances assumed	,438	,509	-,701	136	,242	,485	-1,28311	1,83051	-4,90304	2,33683	
	Equal variances not assumed			-,685	114,689	,248	,495	-1,28311	1,87445	-4,99614	2,42993	
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Equal variances assumed	,008	,929	-,609	135	,272	,543	-1,14452	1,87784	-4,85832	2,56928	
	Equal variances not assumed			-,610	129,063	,271	,543	-1,14452	1,87628	-4,85678	2,56773	
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Equal variances assumed	,006	,940	-,482	136	,315	,631	-1,12818	2,34163	-5,75890	3,50253	
	Equal variances not assumed			-,482	130,839	,315	,631	-1,12818	2,33998	-5,75727	3,50091	
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Equal variances assumed	,020	,889	-1,706	134	,045	,090	-4,11607	2,41258	-8,88774	,65561	
	Equal variances not assumed			-1,694	124,638	,046	,093	-4,11607	2,42923	-8,92395	,69182	
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Equal variances assumed	,011	,917	,068	136	,473	,946	,09635	1,42070	-2,71316	2,90586	
	Equal variances not assumed			,068	129,446	,473	,946	,09635	1,42356	-2,72010	2,91280	

In de tabel hierboven is te zien dat er geen significant verschil te vinden is tussen mannen en vrouwen bij de verschillende waarden. Er blijkt dus geen verschil te zitten in de waarden die mannen en vrouwen belangrijk vinden in de Van Mesdagkliniek.

Onderstaande ANOVA-toets laat zien dat er een significant verschil in de gemiddelde score op autonomie is gevonden voor leeftijd ( $F=2,096$ ;  $p<0,05$ ).

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Between Groups	718,588	9	79,843	,853	,569
	Within Groups	12168,348	130	93,603		
	Total	12886,936	139			
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Between Groups	1211,099	9	134,567	1,191	,306
	Within Groups	14690,187	130	113,001		
	Total	15901,286	139			
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Between Groups	654,908	9	72,768	,587	,806
	Within Groups	15999,697	129	124,029		
	Total	16654,604	138			
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Between Groups	3377,568	9	375,285	2,096	,034
	Within Groups	23280,032	130	179,077		
	Total	26657,600	139			
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Between Groups	2709,642	9	301,071	1,586	,126
	Within Groups	24291,575	128	189,778		
	Total	27001,217	137			
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Between Groups	799,925	9	88,881	1,319	,233
	Within Groups	8762,496	130	67,404		
	Total	9562,421	139			

### Multiple Comparisons

Dependent Variable: w\_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie

Tukey HSD

(I) leeftijd Wat is uw leeftijd?	(J) leeftijd Wat is uw leeftijd?	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1 18 - 25 jaar	2 26 - 30 jaar	-7,53704	4,40723	,739	-21,4407	6,3666
	3 31 - 35 jaar	1,50000	5,15426	1,000	-14,7603	17,7603
	4 36 - 40 jaar	-,36667	4,97290	1,000	-16,0549	15,3215
	5 41 - 45 jaar	-5,92857	5,05791	,961	-21,8850	10,0278
	6 46 - 50 jaar	-6,16667	5,71740	,976	-24,2036	11,8702
	7 51 - 55 jaar	-9,44118	4,82961	,577	-24,6774	5,7950
	8 56 - 60 jaar	-6,97059	4,82961	,879	-22,2068	8,2656
	9 61 - 65 jaar	-14,96154	5,15426	,098	-31,2219	1,2988
	2 26 - 30 jaar	1 18 - 25 jaar	7,53704	4,40723	,739	-6,3666
3 31 - 35 jaar		9,03704	4,51748	,546	-5,2144	23,2885
4 36 - 40 jaar		7,17037	4,30940	,767	-6,4247	20,7654
5 41 - 45 jaar		1,60847	4,40723	1,000	-12,2952	15,5121
6 46 - 50 jaar		1,37037	5,15072	1,000	-14,8788	17,6196
7 51 - 55 jaar		-1,90414	4,14324	1,000	-14,9750	11,1667
8 56 - 60 jaar		,56645	4,14324	1,000	-12,5044	13,6373
9 61 - 65 jaar		-7,42450	4,51748	,779	-21,6760	6,8270
3 31 - 35 jaar		1 18 - 25 jaar	-1,50000	5,15426	1,000	-17,7603
	2 26 - 30 jaar	-9,03704	4,51748	,546	-23,2885	5,2144
	4 36 - 40 jaar	-1,86667	5,07086	1,000	-17,8639	14,1306
	5 41 - 45 jaar	-7,42857	5,15426	,880	-23,6889	8,8318
	6 46 - 50 jaar	-7,66667	5,80281	,923	-25,9730	10,6397
	7 51 - 55 jaar	-10,94118	4,93043	,400	-26,4954	4,6130
	8 56 - 60 jaar	-8,47059	4,93043	,734	-24,0248	7,0836
	9 61 - 65 jaar	-16,46154	5,24884	,053	-33,0203	,0972
	4 36 - 40 jaar	1 18 - 25 jaar	,36667	4,97290	1,000	-15,3215
2 26 - 30 jaar		-7,17037	4,30940	,767	-20,7654	6,4247
3 31 - 35 jaar		1,86667	5,07086	1,000	-14,1306	17,8639
5 41 - 45 jaar		-5,56190	4,97290	,970	-21,2501	10,1263
6 46 - 50 jaar		-5,80000	5,64233	,982	-23,6001	12,0001
7 51 - 55 jaar		-9,07451	4,74051	,605	-24,0296	5,8806
8 56 - 60 jaar		-6,60392	4,74051	,899	-21,5590	8,3512
9 61 - 65 jaar		-14,59487	5,07086	,104	-30,5921	1,4024
5 41 - 45 jaar		1 18 - 25 jaar	5,92857	5,05791	,961	-10,0278
	2 26 - 30 jaar	-1,60847	4,40723	1,000	-15,5121	12,2952
	3 31 - 35 jaar	7,42857	5,15426	,880	-8,8318	23,6889
	4 36 - 40 jaar	5,56190	4,97290	,970	-10,1263	21,2501
	6 46 - 50 jaar	-,23810	5,71740	1,000	-18,2750	17,7988
	7 51 - 55 jaar	-3,51261	4,82961	,998	-18,7488	11,7236
	8 56 - 60 jaar	-1,04202	4,82961	1,000	-16,2782	14,1942
	9 61 - 65 jaar	-9,03297	5,15426	,713	-25,2933	7,2274
	6 46 - 50 jaar	1 18 - 25 jaar	6,16667	5,71740	,976	-11,8702
2 26 - 30 jaar		-1,37037	5,15072	1,000	-17,6196	14,8788
3 31 - 35 jaar		7,66667	5,80281	,923	-10,6397	25,9730
4 36 - 40 jaar		5,80000	5,64233	,982	-12,0001	23,6001
5 41 - 45 jaar		,23810	5,71740	1,000	-17,7988	18,2750
7 51 - 55 jaar		-3,27451	5,51647	1,000	-20,6775	14,1285
8 56 - 60 jaar		-,80392	5,51647	1,000	-18,2069	16,5991
9 61 - 65 jaar		-8,79487	5,80281	,846	-27,1012	9,5115
7 51 - 55 jaar		1 18 - 25 jaar	9,44118	4,82961	,577	-5,7950
	2 26 - 30 jaar	1,90414	4,14324	1,000	-11,1667	14,9750
	3 31 - 35 jaar	10,94118	4,93043	,400	-4,6130	26,4954
	4 36 - 40 jaar	9,07451	4,74051	,605	-5,8806	24,0296
	5 41 - 45 jaar	3,51261	4,82961	,998	-11,7236	18,7488
	6 46 - 50 jaar	3,27451	5,51647	1,000	-14,1285	20,6775
	8 56 - 60 jaar	2,47059	4,58998	1,000	-12,0096	16,9508
	9 61 - 65 jaar	-5,52036	4,93043	,970	-21,0746	10,0339
	8 56 - 60 jaar	1 18 - 25 jaar	6,97059	4,82961	,879	-8,2656
2 26 - 30 jaar		-,56645	4,14324	1,000	-13,6373	12,5044
3 31 - 35 jaar		8,47059	4,93043	,734	-7,0836	24,0248
4 36 - 40 jaar		6,60392	4,74051	,899	-8,3512	21,5590
5 41 - 45 jaar		1,04202	4,82961	1,000	-14,1942	16,2782
6 46 - 50 jaar		,80392	5,51647	1,000	-16,5991	18,2069
7 51 - 55 jaar		-2,47059	4,58998	1,000	-16,9508	12,0096
9 61 - 65 jaar		-7,99095	4,93043	,792	-23,5452	7,5633
9 61 - 65 jaar		1 18 - 25 jaar	14,96154	5,15426	,098	-1,2988
	2 26 - 30 jaar	7,42450	4,51748	,779	-6,8270	21,6760
	3 31 - 35 jaar	16,46154	5,24884	,053	-,0972	33,0203
	4 36 - 40 jaar	14,59487	5,07086	,104	-1,4024	30,5921
	5 41 - 45 jaar	9,03297	5,15426	,713	-7,2274	25,2933
	6 46 - 50 jaar	8,79487	5,80281	,846	-9,5115	27,1012
	7 51 - 55 jaar	5,52036	4,93043	,970	-10,0339	21,0746
	8 56 - 60 jaar	7,99095	4,93043	,792	-7,5633	23,5452

Tenslotte wordt er ook gekeken naar het verschil in de gemiddelde score van de waarden voor werkervaring. De ANOVA-toets in onderstaande tabel laat zien dat er een significant verschil zit in de gemiddelde score op autonomie voor werkervaring ( $F=2,801$ ;  $p<0,05$ ).

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Between Groups	373,020	3	124,340	1,357	,259
	Within Groups	12557,449	137	91,660		
	Total	12930,468	140			
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Between Groups	64,545	3	21,515	,186	,906
	Within Groups	15852,064	137	115,708		
	Total	15916,610	140			
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Between Groups	819,040	3	273,013	2,344	,076
	Within Groups	15841,610	136	116,482		
	Total	16660,650	139			
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Between Groups	1540,392	3	513,464	2,801	,042
	Within Groups	25117,367	137	183,338		
	Total	26657,759	140			
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Between Groups	603,755	3	201,252	1,028	,382
	Within Groups	26425,396	135	195,744		
	Total	27029,151	138			
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Between Groups	130,122	3	43,374	,613	,608
	Within Groups	9700,516	137	70,807		
	Total	9830,638	140			

#### Multiple Comparisons

Dependent Variable: w\_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie

Tukey HSD

(I) hoelangwerkzaam VM Hoelang bent u werkzaam in FPC dr. S. Van Mesdag?	(J) hoelangwerkzaam VM Hoelang bent u werkzaam in FPC dr. S. Van Mesdag?	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1 0 - 2 jaar	2 3 - 5 jaar	-3,21984	3,25914	,757	-11,6964	5,2567
	3 6 - 10 jaar	,52222	3,77620	,999	-9,2991	10,3435
	4 Langer dan 10 jaar	-7,27556*	2,78226	,048	-14,5118	-,0393
2 3 - 5 jaar	1 0 - 2 jaar	3,21984	3,25914	,757	-5,2567	11,6964
	3 6 - 10 jaar	3,74206	4,09063	,797	-6,8970	14,3812
	4 Langer dan 10 jaar	-4,05571	3,19602	,584	-12,3681	4,2566
3 6 - 10 jaar	1 0 - 2 jaar	-,52222	3,77620	,999	-10,3435	9,2991
	2 3 - 5 jaar	-3,74206	4,09063	,797	-14,3812	6,8970
	4 Langer dan 10 jaar	-7,79778	3,72186	,160	-17,4778	1,8822
4 Langer dan 10 jaar	1 0 - 2 jaar	7,27556*	2,78226	,048	,0393	14,5118
	2 3 - 5 jaar	4,05571	3,19602	,584	-4,2566	12,3681
	3 6 - 10 jaar	7,79778	3,72186	,160	-1,8822	17,4778

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

In de tabel hierboven zijn de resultaten van de post hoc toets voor werkervaring te zien. Er is te zien dat er een significant verschil zit in het gemiddelde van autonomie voor de categorieën 0-2 jaar en langer dan 10 jaar (Mean difference = -7,276; SE=2,782; p<0,05).

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Between Groups	6,576	1	6,576	,070	,791
	Within Groups	12880,359	138	93,336		
	Total	12886,936	139			
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Between Groups	1,019	1	1,019	,009	,925
	Within Groups	15900,266	138	115,219		
	Total	15901,286	139			
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Between Groups	31,476	1	31,476	,259	,611
	Within Groups	16623,128	137	121,337		
	Total	16654,604	138			
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Between Groups	,036	1	,036	,000	,989
	Within Groups	26657,564	138	193,171		
	Total	26657,600	139			
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Between Groups	81,096	1	81,096	,410	,523
	Within Groups	26920,122	136	197,942		
	Total	27001,217	137			
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Between Groups	159,497	1	159,497	2,341	,128
	Within Groups	9402,925	138	68,137		
	Total	9562,421	139			

Bovenstaande tabel laat de resultaten van de ANOVA-toets zien die is gedaan voor het verschil in waarden voor instroomafdelingen ten opzichte van de andere soorten afdelingen. Er zijn geen significante verschillen te vinden in het gemiddelde van de waarden tussen de instroomafdelingen en de andere soorten afdelingen.



		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Between Groups	45,193	1	45,193	,486	,487
	Within Groups	12841,743	138	93,056		
	Total	12886,936	139			
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Between Groups	47,446	1	47,446	,413	,522
	Within Groups	15853,840	138	114,883		
	Total	15901,286	139			
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Between Groups	234,290	1	234,290	1,955	,164
	Within Groups	16420,314	137	119,856		
	Total	16654,604	138			
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Between Groups	,438	1	,438	,002	,962
	Within Groups	26657,162	138	193,168		
	Total	26657,600	139			
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Between Groups	79,696	1	79,696	,403	,527
	Within Groups	26921,521	136	197,952		
	Total	27001,217	137			
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Between Groups	,174	1	,174	,003	,960
	Within Groups	9562,247	138	69,292		
	Total	9562,421	139			

Bovenstaande tabel laat zien dat er op basis van de ANOVA-toets geen significante verschillen te vinden zijn in het gemiddelde van de waarden tussen de doorstroomafdelingen en de andere soorten afdelingen.

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Between Groups	13,991	1	13,991	,150	,699
	Within Groups	12872,944	138	93,282		
	Total	12886,936	139			
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Between Groups	37,601	1	37,601	,327	,568
	Within Groups	15863,685	138	114,954		
	Total	15901,286	139			
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Between Groups	59,047	1	59,047	,487	,486
	Within Groups	16595,557	137	121,135		
	Total	16654,604	138			
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Between Groups	2,145	1	2,145	,011	,916
	Within Groups	26655,455	138	193,155		
	Total	26657,600	139			
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Between Groups	,015	1	,015	,000	,993
	Within Groups	27001,203	136	198,538		
	Total	27001,217	137			
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Between Groups	23,397	1	23,397	,338	,562
	Within Groups	9539,025	138	69,123		
	Total	9562,421	139			

Ook in de laatste tabel is te zien dat er geen significante verschillen zijn gevonden in de gemiddelde score op de waarden tussen de uitstroomafdelingen en de andere soorten afdelingen op basis van de ANOVA-toets.

## Bijlage 12. Assumpties checken deelonderzoek 2

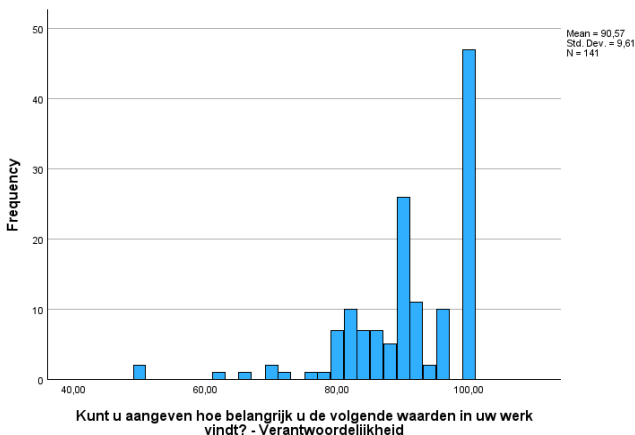
### *Checken assumpties deelvraag 2 en 3*

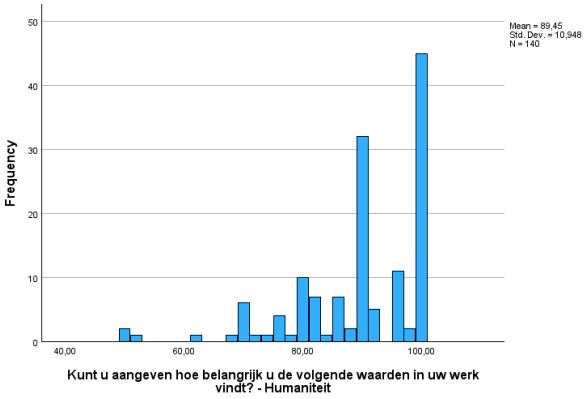
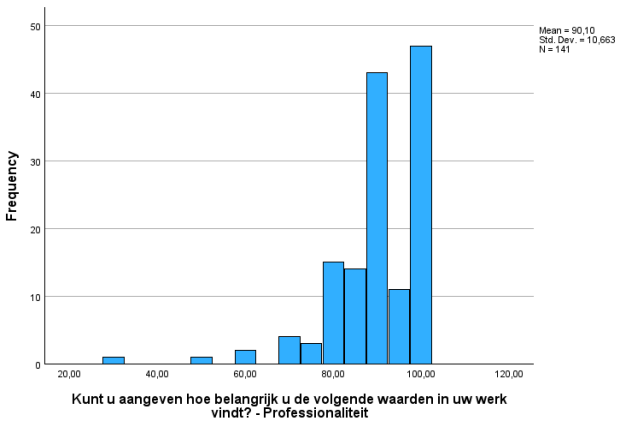
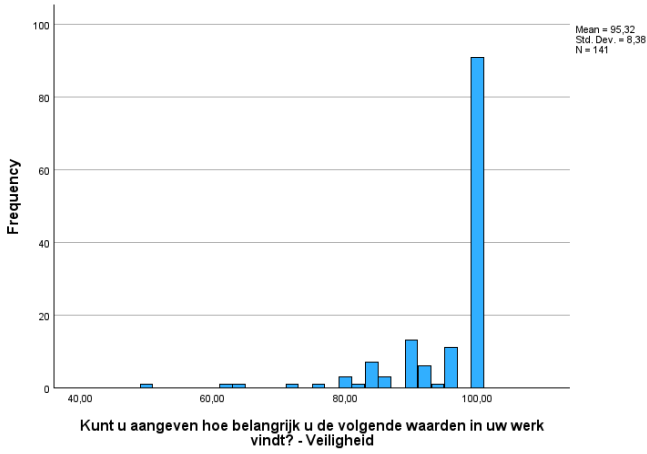
In het geval van een one-way anova zijn er zes assumpties: een kwantitatieve, continue afhankelijke variabele, een normaalverdeelde responsvariabele, twee of meer categorische onafhankelijke groepen, onafhankelijkheid van observaties, geen significante outliers en homogeniteit van variantie (Imbos et al., 2001).

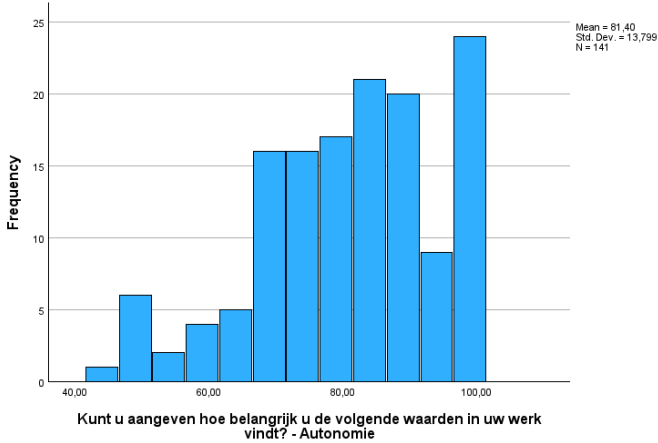
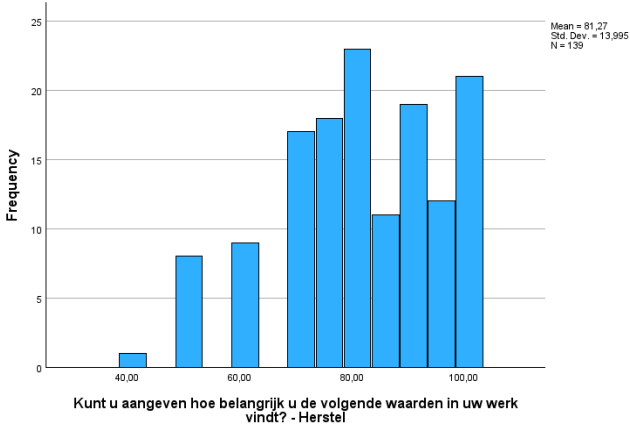
Een aantal van deze assumpties is hetzelfde voor alle ANOVA-toetsen die zijn gedaan. Bij de ANOVA die is uitgevoerd om het verschil in waarden te bekijken tussen afdelingen is sprake van een kwantitatieve, continue afhankelijke variabele. De afhankelijke variabele is telkens één van de zes hoofdwaarden. Dit zijn kwalitatieve, continue variabelen.

De onafhankelijke variabele afdeling bestaat uit vier categorieën, waarvan er drie worden meegenomen in de analyse. Dit voldoet aan de assumptie.

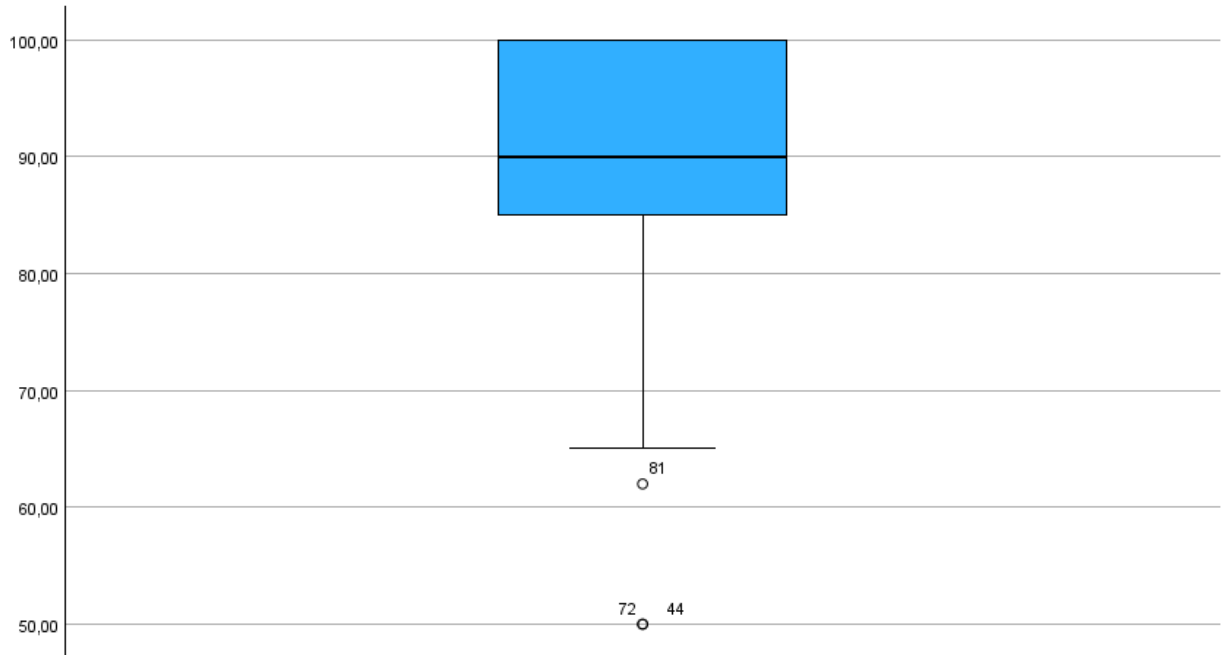
De volgende assumptie veronderstelt onafhankelijkheid van observaties. In dit geval lijkt er sprake te zijn van onafhankelijke waarnemingen. Iedereen uit de populatie had dezelfde kans om in de dataset terecht te komen en er was sprake van een aselechte steekproef. Bovendien doen de lage correlaties vermoeden dat deze assumptie niet geschonden is.



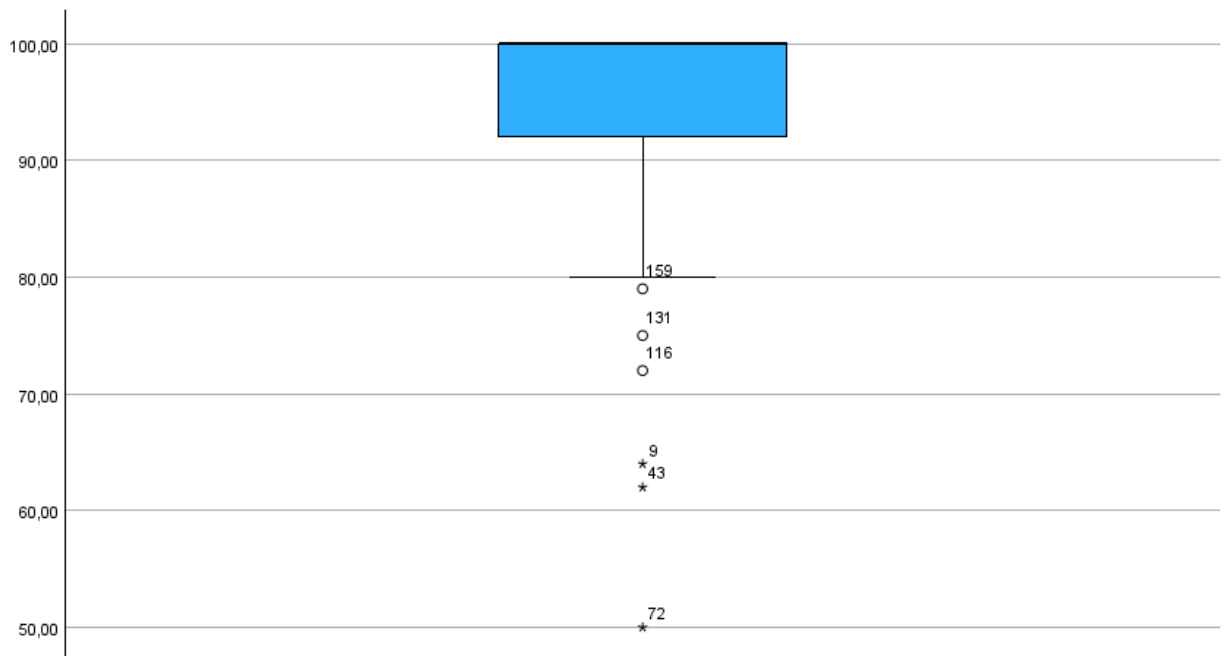




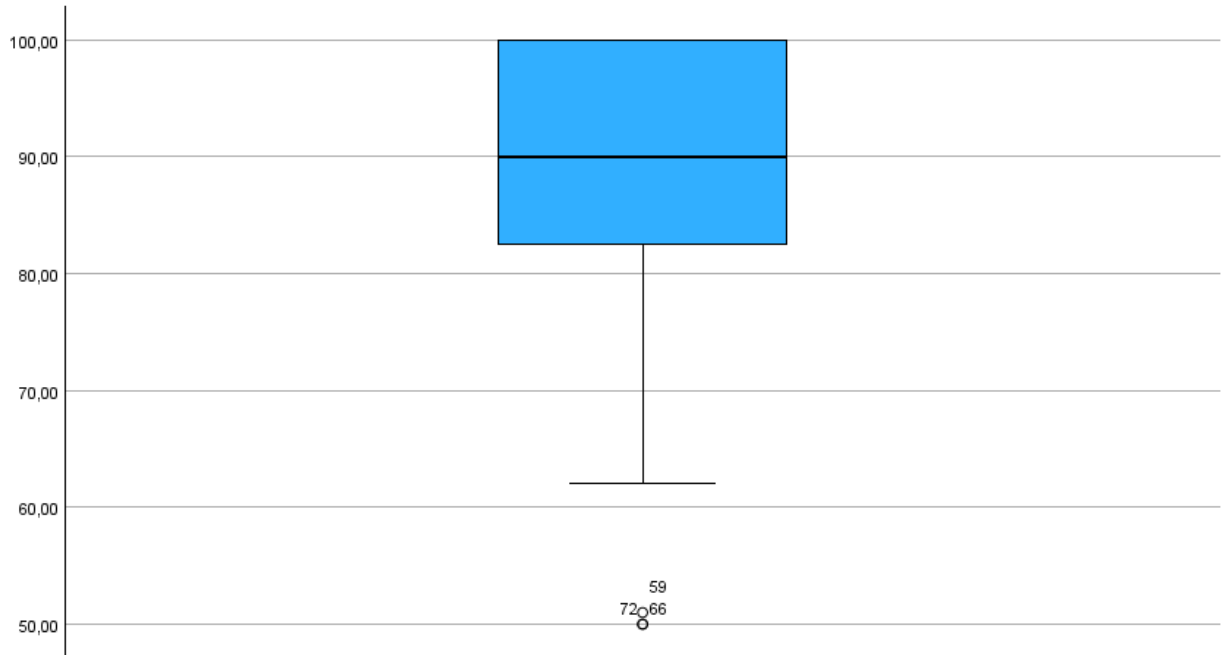
In bovenstaande figuren is te zien dat alle afhankelijke variabelen een redelijk normale verdeling hebben. Al is wel bij alle figuren sprake van een linksscheve verdeling. Dit betekent dat er sprake is van een schending van de assumptie van normaliteit en dit kan de validiteit van de analyses verminderen. Daarom wordt er nu gekeken naar de outliers. Om mogelijke outliers te identificeren, worden er boxplots gemaakt.



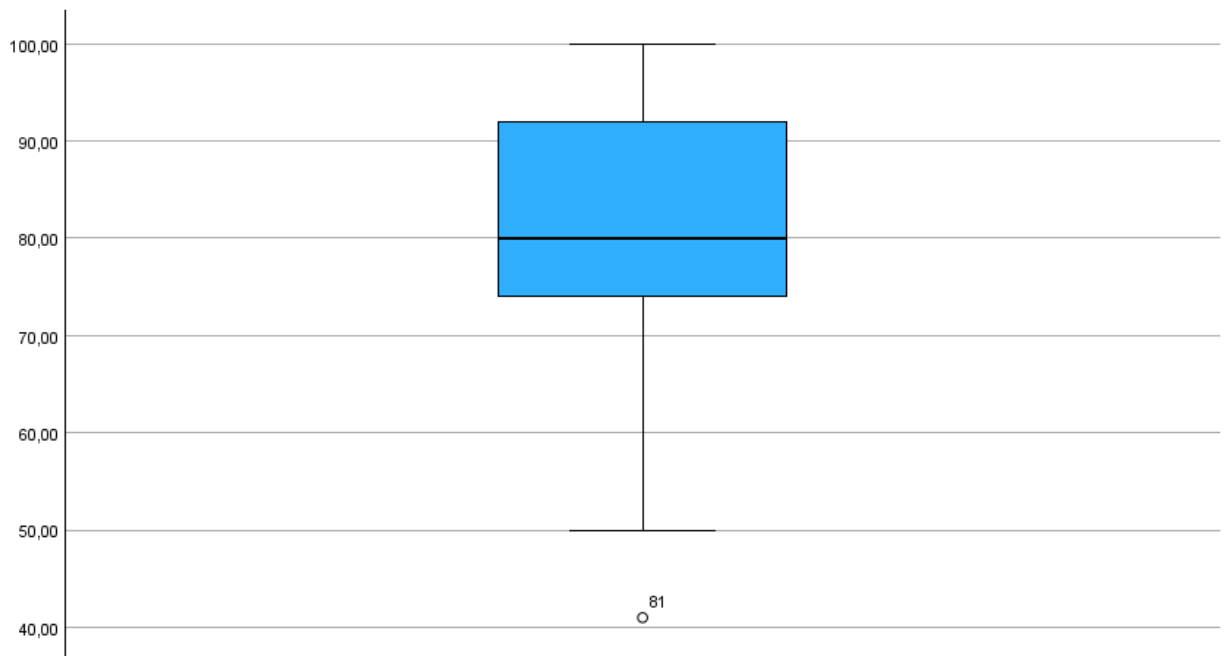
Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid



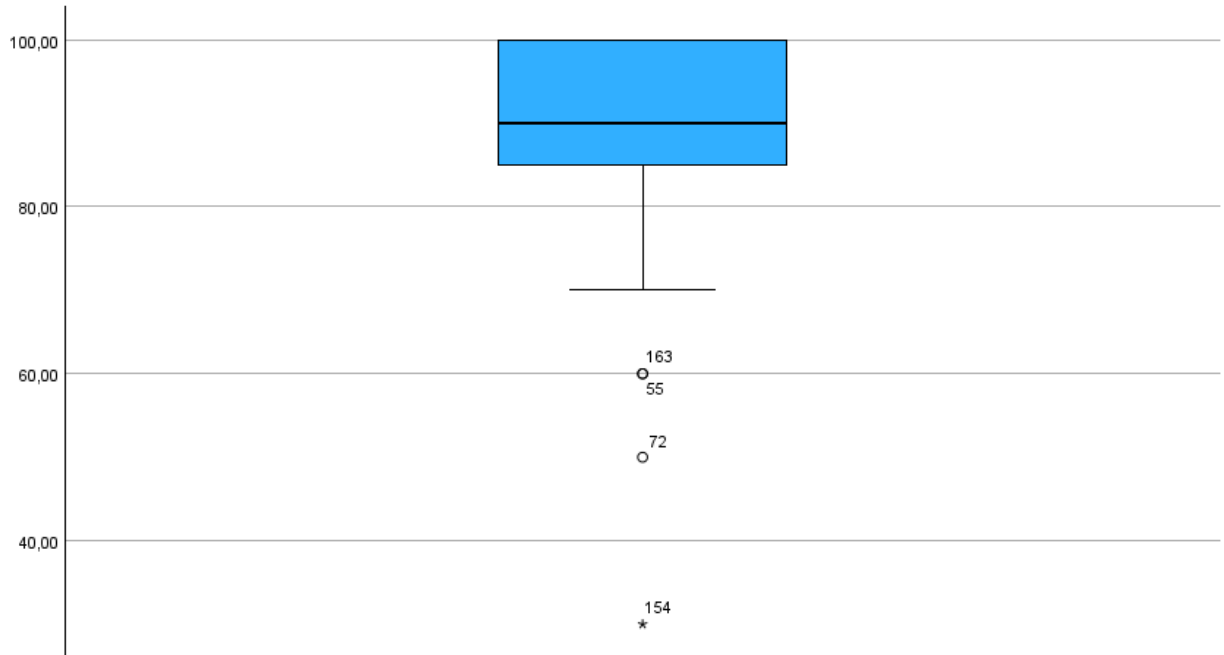
Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid



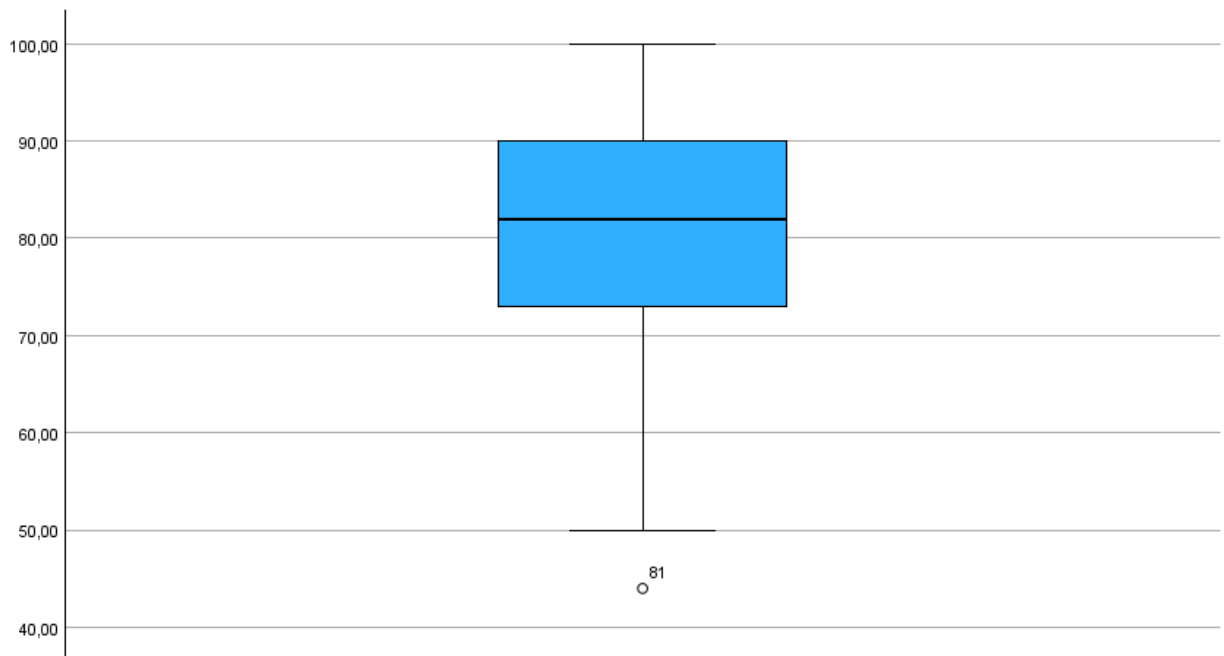
Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit



Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel



Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit



Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie

In bovenstaande boxplots is te zien dat er een aantal cases zijn die een mogelijke outlier vormen, namelijk case 81, 72, 44, 159, 131, 116, 9, 43, 59, 66, 163, 55, 154. Hiervan zijn cases 81 en 72 meerdere keren te zien zijn als mogelijke outlier. De cases 9, 43, 72 en 154 hebben een sterretje gekregen in de figuren, wat betekent dat zij gezien worden als outliers. Voor deze

drie cases wordt gekeken naar hun invloed op de resultaten. Er is gekeken naar de waarde die zij aannemen en dit zijn geen onmogelijke waarden. Het lijken geen fouten te zijn van de respondenten.

Om te kijken wat de invloed is van de cases, wordt voor alle cases de z-score berekent. Voor case 9 is dit  $(64-95,3191):8,380=-3,737$ . Dit is dus wel een redelijke outlier en moet mogelijk verwijderd worden uit de dataset. Voor case 43 is de z-score  $(62-95,3191):8,380=-3,976$ . Ook dit is dus een redelijk grote outlier. Case 72 heeft een z-score van  $(50-95,3191):8,380=-5,408$ . Dit is een grote outlier. Voor case 154 is de z-score  $(30-90,0993):10,663=-5,636$ . Deze z-score laat zien dat ook deze case een grote outlier is.

Er zijn dus een paar cases die een outlier zijn en daarom wellicht verwijderd moeten worden. Deze waarden hebben een redelijk grote invloed op de resultaten, maar aan de andere kant lijkt het te gaan om legitieme waarnemingen. Daarom wordt er toch voor gekozen om deze waarnemingen te behouden. Daarentegen betekent dit wel dat de resultaten met voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden. De outliers kunnen namelijk de validiteit van de resultaten van de ANOVA aantasten. Tenslotte wordt de assumptie van homogeniteit van variantie bekeken. Dit wordt in de komende alinea's apart gedaan voor alle ANOVA-toetsen.



Assumpties ANOVA voor verschil in waarden tussen afdelingen

**Tests of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Based on Mean	,174	1	138	,677
	Based on Median	,013	1	138	,911
	Based on Median and with adjusted df	,013	1	137,605	,911
	Based on trimmed mean	,091	1	138	,764
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Based on Mean	,028	1	138	,867
	Based on Median	,075	1	138	,785
	Based on Median and with adjusted df	,075	1	136,939	,785
	Based on trimmed mean	,106	1	138	,745
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Based on Mean	,011	1	137	,918
	Based on Median	,057	1	137	,812
	Based on Median and with adjusted df	,057	1	109,693	,812
	Based on trimmed mean	,029	1	137	,864
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Based on Mean	,905	1	138	,343
	Based on Median	,818	1	138	,367
	Based on Median and with adjusted df	,818	1	137,453	,367
	Based on trimmed mean	,926	1	138	,337
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Based on Mean	,275	1	136	,601
	Based on Median	,236	1	136	,628
	Based on Median and with adjusted df	,236	1	135,856	,628
	Based on trimmed mean	,222	1	136	,638
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Based on Mean	7,097	1	138	,009
	Based on Median	2,341	1	138	,128
	Based on Median and with adjusted df	2,341	1	129,090	,128
	Based on trimmed mean	5,483	1	138	,021

Eerst wordt de Levene-test gedaan voor de ANOVA, waarbij de variabele instroom wordt meegenomen. Voor de variabelen professionaliteit, humaniteit, herstel en verantwoordelijkheid is de score op Levene's test lager dan 0,5 en deze waarde is niet significant. Dit betekent dat de variantie van de groepen hier waarschijnlijk niet gelijk is aan elkaar. De homoscedasticiteit wordt geschonden. De variabelen autonomie en veiligheid hebben een score op de Levene's test die hoger is dan 0,5. Alleen de score van veiligheid is significant. Voor deze variabelen is de aanname van homoscedasticiteit niet geschonden.

### Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Based on Mean	,087	1	138	,769
	Based on Median	,099	1	138	,753
	Based on Median and with adjusted df	,099	1	126,157	,753
	Based on trimmed mean	,099	1	138	,754
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Based on Mean	,025	1	138	,874
	Based on Median	,023	1	138	,881
	Based on Median and with adjusted df	,023	1	135,193	,881
	Based on trimmed mean	,021	1	138	,884
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Based on Mean	1,618	1	137	,206
	Based on Median	1,245	1	137	,266
	Based on Median and with adjusted df	1,245	1	135,419	,266
	Based on trimmed mean	,919	1	137	,339
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Based on Mean	,201	1	138	,654
	Based on Median	,241	1	138	,624
	Based on Median and with adjusted df	,241	1	136,195	,624
	Based on trimmed mean	,196	1	138	,659
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Based on Mean	,217	1	136	,642
	Based on Median	,808	1	136	,370
	Based on Median and with adjusted df	,808	1	125,578	,371
	Based on trimmed mean	,371	1	136	,543
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Based on Mean	,497	1	138	,482
	Based on Median	,003	1	138	,960
	Based on Median and with adjusted df	,003	1	136,586	,960
	Based on trimmed mean	,194	1	138	,660

Vervolgens wordt de Levene-test gedaan voor de ANOVA, waarbij de variabele doorstroom wordt meegenomen. Voor de variabelen professionaliteit, autonomie, veiligheid, herstel en verantwoordelijkheid is de score op Levene's test lager dan 0,5 en deze waarde is niet significant. Dit betekent dat de variantie van de groepen hier waarschijnlijk niet gelijk is aan elkaar. De homoscedasticiteit wordt geschonden. De score van humaniteit op de Levene's test die hoger is dan 0,5 en niet significant. Voor deze variabele is de aanname van homoscedasticiteit niet geschonden.

### Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Based on Mean	,549	1	138	,460
	Based on Median	,583	1	138	,447
	Based on Median and with adjusted df	,583	1	132,325	,447
	Based on trimmed mean	,663	1	138	,417
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Based on Mean	,045	1	138	,833
	Based on Median	,042	1	138	,837
	Based on Median and with adjusted df	,042	1	131,672	,837
	Based on trimmed mean	,016	1	138	,900
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Based on Mean	,004	1	137	,951
	Based on Median	,000	1	137	,998
	Based on Median and with adjusted df	,000	1	131,708	,998
	Based on trimmed mean	,001	1	137	,971
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Based on Mean	2,633	1	138	,107
	Based on Median	2,515	1	138	,115
	Based on Median and with adjusted df	2,515	1	135,333	,115
	Based on trimmed mean	2,517	1	138	,115
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Based on Mean	1,448	1	136	,231
	Based on Median	1,442	1	136	,232
	Based on Median and with adjusted df	1,442	1	135,702	,232
	Based on trimmed mean	1,339	1	136	,249
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Based on Mean	1,779	1	138	,185
	Based on Median	,338	1	138	,562
	Based on Median and with adjusted df	,338	1	130,176	,562
	Based on trimmed mean	1,053	1	138	,307

Tenslotte wordt de Levene-test gedaan voor de ANOVA van de variabele uitstroom. Voor de variabelen professionaliteit en humaniteit is de score op Levene's test lager dan 0,5 en deze waarde is niet significant. Dit betekent dat de variantie van de groepen hier waarschijnlijk niet gelijk is aan elkaar. De homoscedasticiteit wordt geschonden. De rest van de waarden hebben een score op de Levene's test die hoger is dan 0,5 en niet significant. Voor deze variabelen is de aanname van homoscedasticiteit niet geschonden.

*Checken assumpties ANOVA voor verschil in waarden tussen geslacht*

Onderstaande tabel toont de resultaten van de ANOVA, waarbij er wordt gekeken naar verschil in waarden tussen mannen, vrouwen en non-binaire personen. Voor deze toets alle Levene's test scores hoger dan 0,5 en niet significant, wat betekent dat de assumptie van homoscedasticiteit niet geschonden is.

**Tests of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Based on Mean	1,545	2	134	,217
	Based on Median	1,504	2	134	,226
	Based on Median and with adjusted df	1,504	2	129,209	,226
	Based on trimmed mean	1,499	2	134	,227
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Based on Mean	1,797	2	134	,170
	Based on Median	1,517	2	134	,223
	Based on Median and with adjusted df	1,517	2	100,896	,224
	Based on trimmed mean	1,541	2	134	,218
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Based on Mean	,920	2	133	,401
	Based on Median	,929	2	133	,398
	Based on Median and with adjusted df	,929	2	130,122	,398
	Based on trimmed mean	,919	2	133	,401
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Based on Mean	1,719	2	134	,183
	Based on Median	1,568	2	134	,212
	Based on Median and with adjusted df	1,568	2	132,935	,212
	Based on trimmed mean	1,709	2	134	,185
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Based on Mean	,895	2	132	,411
	Based on Median	,818	2	132	,444
	Based on Median and with adjusted df	,818	2	124,806	,444
	Based on trimmed mean	,838	2	132	,435
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Based on Mean	2,444	2	134	,091
	Based on Median	,514	2	134	,599
	Based on Median and with adjusted df	,514	2	132,538	,599
	Based on trimmed mean	1,901	2	134	,153

*Checken assumpties ANOVA voor verschil in waarden tussen leeftijd*

In onderstaande tabel zijn de resultaten van de Levene's test voor het verschil in waarden tussen verschillende leeftijden te zien. Deze tabel wijst uit dat deze assumptie niet is geschonden, omdat er geen Levenescores zijn die hoger dan 0,5 zijn. Bovendien is enkel de score bij de variabele humaniteit significant.

**Tests of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Based on Mean	1,523	8	127	,155
	Based on Median	1,259	8	127	,271
	Based on Median and with adjusted df	1,259	8	95,976	,274
	Based on trimmed mean	1,358	8	127	,221
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Based on Mean	2,523	8	127	,014
	Based on Median	1,755	8	127	,092
	Based on Median and with adjusted df	1,755	8	38,716	,117
	Based on trimmed mean	2,116	8	127	,039
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Based on Mean	2,272	8	126	,026
	Based on Median	1,655	8	126	,116
	Based on Median and with adjusted df	1,655	8	78,193	,123
	Based on trimmed mean	1,922	8	126	,062
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Based on Mean	1,179	8	127	,317
	Based on Median	1,011	8	127	,431
	Based on Median and with adjusted df	1,011	8	109,225	,432
	Based on trimmed mean	1,173	8	127	,320
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Based on Mean	,813	8	125	,592
	Based on Median	,631	8	125	,750
	Based on Median and with adjusted df	,631	8	109,110	,750
	Based on trimmed mean	,826	8	125	,581
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Based on Mean	1,371	8	127	,215
	Based on Median	,854	8	127	,557
	Based on Median and with adjusted df	,854	8	109,190	,557
	Based on trimmed mean	1,387	8	127	,208

*Checken assumpties ANOVA voor verschil in waarden tussen werkervaring*

Tenslotte wordt er gekeken naar de homoscedasticiteit voor de ANOVA die het verschil in waarden tussen verschillen in werkervaring toetst. Onderstaande tabel laat zien dat deze assumptie wordt geschonden voor de variabelen verantwoordelijkheid, professionaliteit en autonomie, omdat zij een score hebben die lager is dan 0,5. Hierdoor kan de interpretatie van de resultaten van de analyses van deze variabelen minder betrouwbaar worden, waardoor er voorzichtig mee om moet worden gegaan.

**Tests of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
w_verantwoordelijkheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Verantwoordelijkheid	Based on Mean	,477	3	134	,699
	Based on Median	,346	3	134	,792
	Based on Median and with adjusted df	,346	3	111,272	,792
	Based on trimmed mean	,421	3	134	,738
w_professionaliteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Professionaliteit	Based on Mean	,198	3	134	,898
	Based on Median	,245	3	134	,865
	Based on Median and with adjusted df	,245	3	112,025	,865
	Based on trimmed mean	,222	3	134	,881
w_humaniteit Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Humaniteit	Based on Mean	3,227	3	133	,025
	Based on Median	2,405	3	133	,070
	Based on Median and with adjusted df	2,405	3	116,290	,071
	Based on trimmed mean	2,810	3	133	,042
w_autonomie Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Autonomie	Based on Mean	,246	3	134	,864
	Based on Median	,175	3	134	,913
	Based on Median and with adjusted df	,175	3	129,415	,913
	Based on trimmed mean	,212	3	134	,888
w_herstel Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Herstel	Based on Mean	1,646	3	132	,182
	Based on Median	1,428	3	132	,237
	Based on Median and with adjusted df	1,428	3	118,383	,238
	Based on trimmed mean	1,563	3	132	,201
w_veiligheid Kunt u aangeven hoe belangrijk u de volgende waarden in uw werk vindt? - Veiligheid	Based on Mean	1,086	3	134	,358
	Based on Median	,601	3	134	,615
	Based on Median and with adjusted df	,601	3	130,128	,615
	Based on trimmed mean	1,092	3	134	,355

## Bijlage 13. Syntax data deelonderzoek 2

\* Encoding: UTF-8.

\*scriptie vragenlijst moreel beraad waarden.

\*beschrijvende statistieken.

```
FREQUENCIES VARIABLES=hoelangwerkzaamVM geslacht leeftijd afdeling
```

```
w_verantwoordelijkheid
```

```
  w_professionaliteit w_humaniteit w_autonomie w_herstel w_veiligheid dilemma_ervaren
```

```
BijMB hoevaakmb
```

```
  /ORDER=ANALYSIS.
```

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=geslacht leeftijd hoelangwerkzaamVM afdeling
```

```
w_verantwoordelijkheid
```

```
  w_professionaliteit w_humaniteit w_autonomie w_herstel w_veiligheid dilemma_ervaren
```

```
BijMB hoevaakmb
```

```
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

```
RECODE BijMB (1=1) (2=0) (SYSMIS=SYSMIS) INTO BijMBnew.
```

```
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=BijMBnew
```

```
  /ORDER=ANALYSIS.
```

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=BijMBnew
```

```
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

```
RECODE geslacht (1=1) (2=2) (3=SYSMIS) (4=SYSMIS) (-7=SYSMIS) INTO geslachtnew.
```

```
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=geslachtnew
```

```
  /ORDER=ANALYSIS.
```

```
RECODE afdeling (1=1) (2=0) (3=0) (4=0) INTO instroom.
```

EXECUTE.

RECODE afdeling (2=1) (1=0) (3=0) (4=0) INTO doorstroom.

EXECUTE.

RECODE afdeling (3=1) (1=0) (2=0) (4=0) INTO uitstroom.

EXECUTE.

DESCRIPTIVES VARIABLES=instroom doorstroom uitstroom

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

FREQUENCIES VARIABLES=instroom doorstroom uitstroom

/ORDER=ANALYSIS.

\*bivariate correlaties.

\*continue met continue.

CORRELATIONS

/VARIABLES=w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie

w\_herstel

w\_veiligheid

/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL

/MISSING=PAIRWISE.

\*categorisch met categorisch.

CROSSTABS

/TABLES= hoelangwerkzaamVM BY hoevaakmb leeftijd instroom doorstroom uitstroom

Dilemma\_ervaren geslachtnew BijMBnew

/FORMAT=AVALUE TABLES

/STATISTICS=CHISQ PHI



```
/CELLS=COUNT  
/COUNT ROUND CELL.
```

CROSSTABS

```
/TABLES= instroom BY doorstroom uitstroom hoevaakmb leeftijd hoelangwerkzaamVM  
Dilemma_ervaren geslachtnew BijMBnew  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=CHISQ PHI  
/CELLS=COUNT  
/COUNT ROUND CELL.
```

CROSSTABS

```
/TABLES= doorstroom BY instroom uitstroom hoevaakmb leeftijd hoelangwerkzaamVM  
Dilemma_ervaren geslachtnew BijMBnew  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=CHISQ PHI  
/CELLS=COUNT  
/COUNT ROUND CELL.
```

CROSSTABS

```
/TABLES= uitstroom BY instroom doorstroom hoevaakmb leeftijd hoelangwerkzaamVM  
Dilemma_ervaren geslachtnew BijMBnew  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=CHISQ PHI  
/CELLS=COUNT  
/COUNT ROUND CELL.
```

CROSSTABS

```
/TABLES= geslachtnew BY hoevaakmb leeftijd hoelangwerkzaamVM instroom doorstroom  
uitstroom Dilemma_ervaren BijMBnew
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/STATISTICS=CHISQ PHI
```

```
/CELLS=COUNT
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
```

```
/TABLES= leeftijd BY hoevaakmb hoelangwerkzaamVM instroom doorstroom uitstroom  
Dilemma_ervaren geslachtnew BijMBnew
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/STATISTICS=CHISQ PHI
```

```
/CELLS=COUNT
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
```

```
/TABLES= Dilemma_ervaren BY hoevaakmb BijMBnew
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/STATISTICS=CHISQ PHI
```

```
/CELLS=COUNT
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
```

```
/TABLES= BijMBnew BY hoevaakmb
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/STATISTICS=CHISQ PHI
```

```
/CELLS=COUNT
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

\*categorisch met continue.

UNIANOVA w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie w\_herstel  
w\_veiligheid BY hoelangwerkzaamVM

```
/METHOD=SSTYPE(3)  
/INTERCEPT=INCLUDE  
/EMMEANS=TABLES(hoelangwerkzaamVM)  
/PRINT=DESCRIPTIVE  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/DESIGN=hoelangwerkzaamVM.
```

UNIANOVA w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie w\_herstel  
w\_veiligheid BY instroom

```
/METHOD=SSTYPE(3)  
/INTERCEPT=INCLUDE  
/EMMEANS=TABLES(instroom)  
/PRINT=DESCRIPTIVE  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/DESIGN=instroom.
```

UNIANOVA w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie w\_herstel  
w\_veiligheid BY doorstroom

```
/METHOD=SSTYPE(3)  
/INTERCEPT=INCLUDE  
/EMMEANS=TABLES(doorstroom)  
/PRINT=DESCRIPTIVE  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/DESIGN=doorstroom.
```

```
UNIANOVA w_verantwoordelijkheid w_professionaliteit w_humaniteit w_autonomie w_herstel  
w_veiligheid BY uitstroom  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/INTERCEPT=INCLUDE  
/EMMEANS=TABLES(uitstroom)  
/PRINT=DESCRIPTIVE  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/DESIGN=uitstroom.
```

```
UNIANOVA w_verantwoordelijkheid w_professionaliteit w_humaniteit w_autonomie w_herstel  
w_veiligheid BY geslachtnew  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/INTERCEPT=INCLUDE  
/EMMEANS=TABLES(geslachtnew)  
/PRINT=DESCRIPTIVE  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/DESIGN=geslachtnew.
```

```
UNIANOVA w_verantwoordelijkheid w_professionaliteit w_humaniteit w_autonomie w_herstel  
w_veiligheid BY leeftijd  
/METHOD=SSTYPE(3)  
/INTERCEPT=INCLUDE  
/EMMEANS=TABLES(leeftijd)  
/PRINT=DESCRIPTIVE  
/CRITERIA=ALPHA(.05)  
/DESIGN=leeftijd.
```

```
UNIANOVA w_verantwoordelijkheid w_professionaliteit w_humaniteit w_autonomie w_herstel  
w_veiligheid BY Dilemma_ervaren
```

```
/METHOD=SSTYPE(3)
/INTERCEPT=INCLUDE
/EMMEANS=TABLES(Dilemma_ervaren)
/PRINT=DESCRIPTIVE
/CRITERIA=ALPHA(.05)
/DESIGN=Dilemma_ervaren.
```

UNIANOVA w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie w\_herstel  
w\_veiligheid BY BijMBnew

```
/METHOD=SSTYPE(3)
/INTERCEPT=INCLUDE
/EMMEANS=TABLES(BijMBnew)
/PRINT=DESCRIPTIVE
/CRITERIA=ALPHA(.05)
/DESIGN=BijMBnew.
```

UNIANOVA w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie w\_herstel  
w\_veiligheid BY hoevaakmb

```
/METHOD=SSTYPE(3)
/INTERCEPT=INCLUDE
/EMMEANS=TABLES(hoevaakmb)
/PRINT=DESCRIPTIVE
/CRITERIA=ALPHA(.05)
/DESIGN=hoevaakmb.
```

\*deelvraag 2 - In hoeverre verschillen de waarden van het personeel per soort afdeling  
(instroom, doorstroom, uitstroom).

```
FREQUENCIES VARIABLES=afdeling w_verantwoordelijkheid w_professionaliteit w_humaniteit  
w_autonomie
```

w\_herstel w\_veiligheid  
/ORDER=ANALYSIS.

ONEWAY w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie w\_herstel  
w\_veiligheid  
BY instroom  
/ES=OVERALL  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95)  
/POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).

ONEWAY w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie w\_herstel  
w\_veiligheid  
BY doorstroom  
/ES=OVERALL  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95)  
/POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).

ONEWAY w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie w\_herstel  
w\_veiligheid  
BY uitstroom  
/ES=OVERALL  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95)  
/POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).

\*deelvraag 3.1 - in hoeverre verschillen de waarden van het personeel per geslacht.  
freq geslachtnew.

T-TEST GROUPS=geslachtnew(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie

w\_herstel

w\_veiligheid

/ES DISPLAY(TRUE)

/CRITERIA=CI(.95).

\*deelvraag 3.2 - in hoeverre verschillen de waarden van het personeel per leeftijd.

FREQUENCIES VARIABLES=leeftijd

/ORDER=ANALYSIS.

ONEWAY w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie w\_herstel

w\_veiligheid

BY leeftijd

/ES=OVERALL

/MISSING ANALYSIS

/CRITERIA=CILEVEL(0.95)

/POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).

\*autonomie significant.

USE ALL.

COMPUTE filter\_\$=(leeftijd < 10).

VARIABLE LABELS filter\_\$ 'leeftijd < 10 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter\_\$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.

FORMATS filter\_\$ (f1.0).

FILTER BY filter\_\$.

EXECUTE.

```
ONEWAY w_autonomie
  BY leeftijd
/ES=OVERALL
/MISSING ANALYSIS
/CRITERIA=CILEVEL(0.95)
/POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).
```

FILTER OFF.

USE ALL.

EXECUTE.

\*deelvraag 3.3 - in hoeverre verschillen de waarden van het personeel per werkervaring.

```
FREQUENCIES VARIABLES=hoelangwerkzaamVM
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
ONEWAY w_verantwoordelijkheid w_professionaliteit w_humaniteit w_autonomie w_herstel
w_veiligheid
```

```
  BY hoelangwerkzaamVM
```

```
/ES=OVERALL
```

```
/MISSING ANALYSIS
```

```
/CRITERIA=CILEVEL(0.95)
```

```
/POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).
```

```
ONEWAY w_autonomie
```

```
  BY hoelangwerkzaamVM
```

```
/ES=OVERALL
```

```
/MISSING ANALYSIS
```

```
/CRITERIA=CILEVEL(0.95)
```

```
/POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).
```



\*assumpties toetsen.

\*normale verdeling.

GRAPH

/HISTOGRAM=w\_verantwoordelijkheid.

GRAPH

/HISTOGRAM=w\_veiligheid.

GRAPH

/HISTOGRAM=w\_professionaliteit.

GRAPH

/HISTOGRAM=w\_humaniteit.

GRAPH

/HISTOGRAM=w\_herstel.

GRAPH

/HISTOGRAM=w\_autonomie.

\*outliers.

EXAMINE VARIABLES=w\_verantwoordelijkheid

/COMPARE VARIABLE

/PLOT=BOXPLOT

/STATISTICS=NONE

/NOTOTAL

/MISSING=LISTWISE.

EXAMINE VARIABLES=w\_veiligheid

/COMPARE VARIABLE

/PLOT=BOXPLOT

/STATISTICS=NONE

/NOTOTAL

/MISSING=LISTWISE.

EXAMINE VARIABLES=w\_humaniteit

/COMPARE VARIABLE

/PLOT=BOXPLOT

/STATISTICS=NONE

/NOTOTAL

/MISSING=LISTWISE.

EXAMINE VARIABLES=w\_herstel

/COMPARE VARIABLE

/PLOT=BOXPLOT

/STATISTICS=NONE

/NOTOTAL

/MISSING=LISTWISE.

EXAMINE VARIABLES=w\_professionaliteit

/COMPARE VARIABLE

/PLOT=BOXPLOT

/STATISTICS=NONE

/NOTOTAL

/MISSING=LISTWISE.

EXAMINE VARIABLES=w\_autonomie

```
/COMPARE VARIABLE  
/PLOT=BOXPLOT  
/STATISTICS=NONE  
/NOTOTAL  
/MISSING=LISTWISE.
```

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=w_professionaliteit w_veiligheid  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

\*opnieuw runnen anova zonder outliers.

```
USE ALL.
```

```
COMPUTE filter_$=(w_veiligheid >= 65).
```

```
VARIABLE LABELS filter_$ 'w_veiligheid >= 65 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMATS filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.
```

```
ONEWAY w_veiligheid
```

```
  BY afdeling
```

```
  /ES=OVERALL
```

```
  /MISSING ANALYSIS
```

```
  /CRITERIA=CILEVEL(0.95)
```

```
  /POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).
```

\*toetsen homoscedasticiteit afdeling.

```
ONEWAY w_verantwoordelijkheid w_professionaliteit w_humaniteit w_autonomie w_herstel  
w_veiligheid
```

```
  BY instroom
```

```
/ES=OVERALL  
/STATISTICS HOMOGENEITY  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

```
ONEWAY w_verantwoordelijkheid w_professionaliteit w_humaniteit w_autonomie w_herstel  
w_veiligheid
```

```
BY doorstroom
```

```
/ES=OVERALL  
/STATISTICS HOMOGENEITY  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

```
ONEWAY w_verantwoordelijkheid w_professionaliteit w_humaniteit w_autonomie w_herstel  
w_veiligheid
```

```
BY uitstroom
```

```
/ES=OVERALL  
/STATISTICS HOMOGENEITY  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

\*toetsen homoscedasticiteit geslacht.

```
ONEWAY w_verantwoordelijkheid w_professionaliteit w_humaniteit w_autonomie w_herstel  
w_veiligheid
```

```
BY geslachtnew
```

```
/ES=OVERALL  
/STATISTICS HOMOGENEITY  
/MISSING ANALYSIS
```

/CRITERIA=CILEVEL(0.95).

\*toetsen homoscedasticiteit leeftijd.

ONEWAY w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie w\_herstel  
w\_veiligheid

BY leeftijd

/ES=OVERALL

/STATISTICS HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

/CRITERIA=CILEVEL(0.95).

\*toetsen homoscedasticiteit werkervaring.

ONEWAY w\_verantwoordelijkheid w\_professionaliteit w\_humaniteit w\_autonomie w\_herstel  
w\_veiligheid

BY hoelangwerkzaamVM

/ES=OVERALL

/STATISTICS HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

/CRITERIA=CILEVEL(0.95).