

Appendix E. Leuven Organisational Culture Questionnaire (LOCQ)

This appendix presents the LOCQ as it was used in the current study. The adaptations to this questionnaire as compared to the original version were already discussed in the methodology chapter of this book.

Introduction

Geachte mevrouw,

Geachte heer,

Voor u ligt de vragenlijst ‘organisatiecultuur’.

Hoe vult u deze enquête in?

- Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer tien tot vijftien minuten in beslag nemen.
- Lees de vragen zorgvuldig alvorens te antwoorden.
- Omdat we geïnteresseerd zijn in uw mening is het belangrijk dat u de vragenlijst zelf en alleen invult. Dit is nodig om een volledig beeld te krijgen van alle opvattingen binnen uw organisatie.
- U kunt de vragen beantwoorden door de antwoordbolletjes in te kleuren. U bent niet verplicht om op elke vraag een antwoord te geven, maar uiteraard is het voor het onderzoek beter dat u zoveel mogelijk vragen beantwoordt. Bedenk daarbij dat er geen goede of foute antwoorden zijn!
- Bij de vragen wordt voor de antwoordmogelijkheden een zogenaamde zevenpuntenschaal gebruikt van “helemaal niet akkoord” tot “helemaal akkoord”. Kies daaruit het antwoord dat voor u het meest van toepassing is.

Hoe wordt uw privacy beschermd?

De verzameling en verwerking van de resultaten zal volledig vertrouwelijk gebeuren. Dit wil zeggen:

- De onderzoekers kunnen en zullen nooit uw identiteit nagaan.
- De ingevulde vragenlijsten worden rechtstreeks door de onderzoekster opgehaald en worden enkel bij haar bewaard. Enkel zij en het onderzoeksteam kunnen het verzamelde gegevensbestand inzien en in geen geval iemand van uw organisatie.
- De resultaten van de vragenlijst worden achteraf enkel als samenvatting weergegeven. Hierdoor kunnen individuele antwoorden niet worden geïdentificeerd.

Alvast heel erg bedankt!

Door deze vragenlijst in te vullen, geeft u toestemming voor deelname aan dit onderzoek.

DEEL 1. ACHTERGRONDVRAGEN

We beginnen met enkele **achtergrondvragen**. Deze informatie is erg nuttig om na te gaan of de groep van medewerkers die de vragenlijst heeft ingevuld een goede afspiegeling is van uw organisatie en om na te gaan of er verschillen zijn in de antwoorden, bijvoorbeeld naargelang geslacht of anciënniteit. In de rapportage zal er echter **nooit** gerapporteerd worden over een combinatie van achtergrondvragen (bv. een vrouwelijke penitentiair bewakingsassistent met een bepaalde anciënniteit).

Gelieve het antwoordbolletje aan te duiden dat op uw situatie van toepassing is.

1. Tot welke personeelscategorie behoort u?

- Penitentiair bewakingsassistenten
- Administratief personeel

2. Wanneer bent u begonnen werken in het gevangeniswezen (ongeacht of dat als contractueel of als statutair was)?

- Voor het jaar 1977
- In de periode 1977 - 1986
- In de periode 1987 - 1996
- In de periode 1997 - 2006
- In of na het jaar 2007

3. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

| |
|--------------------------------|
| DEEL 2. UW WERKOMGEVING |
|--------------------------------|

In dit deel willen we u enkele vragen stellen over het algemene klimaat in uw dienst.

Tenzij anders gespecificeerd gaat het bij onderstaande vragen steeds over de **dienst** waarin u werkzaam bent.

Geef bij het beantwoorden van deze vragen aan **hoe het er op dit ogenblik aan toe gaat in uw dienst** (en dus niet hoe u het graag zou zien of hoe het in het managementplan staat).

Duid aan in welke mate u akkoord of niet akkoord gaat met onderstaande beweringen.

| | Helemaal niet akkoord | Niet akkoord | Eerder niet akkoord | Neutraal | Eerder akkoord | Akkoord | Helemaal akkoord |
|--|-----------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. In mijn dienst vormen we een hechte groep | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. In mijn dienst gaan we voor elkaar door het vuur | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. In mijn dienst heerst er veel solidariteit tussen collega's | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. In mijn dienst beschouwt men teamspirit als erg belangrijk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. In mijn dienst zijn we bekommerd om het imago van de organisatie | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. In mijn dienst vinden we de reputatie van de organisatie erg belangrijk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. In mijn dienst wordt van ons verwacht dat we alles doen wat het imago van de organisatie ten goede komt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. In mijn dienst worden beslissingen in consensus genomen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. In mijn dienst nemen we pas een beslissing als werkelijk iedereen het eens is | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Vergaderingen met collega's zijn gericht op het bereiken van consensus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. In mijn dienst vinden we het zeer belangrijk om gevoelig te zijn voor de noden van de gedetineerden | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. In mijn dienst vindt men het belangrijk om informele contacten te leggen met gedetineerden | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. In mijn dienst zijn we oprecht bekommerd om het welzijn van de | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Helemaal niet akkoord | Niet akkoord | Eerder niet akkoord | Neutraal | Eerder akkoord | Akkoord | Helemaal akkoord |
|---|-----------------------------|-----------------|---------------------------|----------|-------------------|---------|---------------------|
| gedetineerden met wie we rechtstreeks te maken hebben | | | | | | | |
| 14. In mijn dienst worden medewerkers in de uitoefening van hun werk niet onnodig belemmerd door regels en procedures | O | O | O | O | O | O | O |
| 15. In mijn dienst telt vooral de realiteit en niet zozeer wat op papier staat | O | O | O | O | O | O | O |
| 16. In mijn dienst worden informele afspraken vaak als belangrijker beschouwd dan formele regels | O | O | O | O | O | O | O |
| 17. In mijn dienst vindt men de geest van de wet belangrijker dan de letter van de wet | O | O | O | O | O | O | O |
| 18. In mijn dienst heerst er concurrentie tussen medewerkers | O | O | O | O | O | O | O |
| 19. In mijn dienst is er veel concurrentie tussen medewerkers om de beste resultaten te behalen | O | O | O | O | O | O | O |
| 20. In mijn dienst is de druk om resultaten te behalen erg groot | O | O | O | O | O | O | O |
| 21. In mijn dienst geven medewerkers vooral om zichzelf | O | O | O | O | O | O | O |
| 22. In mijn dienst beschermen medewerkers hun eigen belangen boven alle andere overwegingen | O | O | O | O | O | O | O |
| 23. In mijn dienst wordt het eigen belang boven het collectieve belang geplaatst | O | O | O | O | O | O | O |
| 24. In mijn dienst vertrouwen medewerkers elkaar niet | O | O | O | O | O | O | O |
| 25. In mijn dienst doen medewerkers weinig voor elkaar – je wordt toch enkel maar bekritiseerd | O | O | O | O | O | O | O |
| 26. In mijn dienst heerst er veel wantrouwen tussen de medewerkers en de directe chef | O | O | O | O | O | O | O |
| 27. In mijn dienst kan alles wat medewerkers doen of zeggen achteraf tegen hen gebruikt worden | O | O | O | O | O | O | O |

| | Helemaal niet akkoord | Niet akkoord | Eerder niet akkoord | Neutraal | Eerder akkoord | Akkoord | Helemaal akkoord |
|---|-----------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 28. In mijn dienst kan de sfeer op ieder moment omslaan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29. In mijn dienst worden medewerkers over het algemeen onfair behandeld | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30. In mijn dienst worden medewerkers onrechtvaardig behandeld | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31. In mijn dienst wordt niet op een objectieve manier over medewerkers beslist | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 32. In mijn dienst worden medewerkers niet gesteund door de leidinggevende(n) wanneer het er echt toe doet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33. In mijn dienst worden medewerkers soms in de steek gelaten door de leidinggevende(n) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 34. Mijn directe chef schiet medewerkers niet te hulp wanneer ze het nodig hebben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 35. In mijn dienst is er veel frustratie omdat medewerkers het gevoel hebben dat ze geen verschil kunnen maken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 36. In mijn dienst hebben medewerkers vaak het gevoel dat wat ze doen er eigenlijk niet toe doet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 37. In mijn dienst zullen zaken hetzelfde blijven wat medewerkers ook doen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 38. In mijn dienst zijn medewerkers weinig geïnteresseerd in de problemen van de gemiddelde gedetineerde | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 39. In mijn dienst hebben medewerkers het gevoel dat gedetineerden meer geneigd zijn om ons werk te belemmeren dan om ons te helpen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 40. In mijn dienst worden gedetineerden als onbetrouwbaar beschouwd | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Helemaal niet akkoord | Niet akkoord | Eerder niet akkoord | Neutraal | Eerder akkoord | Akkoord | Helemaal akkoord |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 41. In mijn dienst vindt men het belangrijk dat medewerkers regels en procedures naleven | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 42. In mijn dienst is het erg belangrijk om de regels en procedures van mijn organisatie strikt te volgen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 43. In mijn dienst vraagt men zich bij beslissingen in de eerste plaats af of de regels en procedures niet overtreden worden | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 44. In mijn dienst dienen we steeds verantwoording af te leggen aan de leidinggevende(n) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 45. In mijn dienst hangt de beslissingsbevoegdheid die je hebt af van je positie in de organisatie en in de dienst | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 46. In mijn dienst mogen medewerkers van lagere functieniveaus bepaalde instructies niet in vraag stellen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 47. In mijn dienst is het erg belangrijk om respect te hebben voor de formele macht van de leidinggevende(n) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 48. In mijn dienst vinden we het belangrijk dat gedetineerden gehoorzaam zijn | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 49. In mijn dienst vinden we het zeer belangrijk dat de regels voor gedetineerden worden gehandhaafd | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 50. In mijn dienst vindt men het belangrijk dat gedetineerden de regels naleven | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 51. In mijn dienst worden gedetineerden als ondergeschikten beschouwd die dienen te gehoorzamen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |