

**PERIODIEK ONDERZOEK
ONGEWENST GEDRAG
BINNEN DEFENSIE**

ONDERZOEK 2

**PERIODIEK ONDERZOEK
ONGEWENST GEDRAG
BINNEN DEFENSIE**

ONDERZOEK 2

Dit onderzoek is in opdracht van het Ministerie van Defensie uitgevoerd en gefinancierd.

Utrecht, juni 2008

Auteurs: Stans de Haas en Willy van Berlo

Projectnummer: SGI032

© 2008 Rutgers Nisso Groep

INHOUDSOPGAVE

Conclusies

1 **Introductie**

- 1.1 Aanleiding
- 1.2 Maatregelen tegen ongewenst gedrag
- 1.3 Doel van het onderzoek
- 1.4 Definities van ongewenste omgangsvormen
- 1.5 Onderzoeksopzet
- 1.6 Dit rapport

2 **Ongewenste omgangsvormen**

3 **Reacties op ongewenst gedrag**

4 **Werkbeleving**

5 **Beschouwing**

- Bijlage I Dataverzameling
- Bijlage II Vormen van ongewenst gedrag
- Bijlage III Defensie vergeleken met de contractcateringsbranche
- Bijlage IV De vragenlijst

CONCLUSIES

In 2006 concludeerde de Commissie Onderzoek Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht (de Commissie Staal) dat ongewenst gedrag, zowel pesten als ongewenst seksueel gedrag, relatief vaak voorkwam bij de krijgsmacht. Ongewenst gedrag werd binnen de krijgsmacht onvoldoende gesignaleerd en leidinggevenden reageerden over het algemeen niet adequaat op incidenten. Ook de opvang van slachtoffers was niet goed geregeld. In reactie hierop heeft defensie een aantal maatregelen genomen. De belangrijkste vraag is nu of er twee jaar na het onderzoek van de Commissie Staal minder ongewenst gedrag voorkomt bij defensie. En verder: Wat zijn de achtergronden van het ongewenste gedrag? Welke stappen worden ondernomen naar aanleiding van ongewenst gedrag? Wat zijn de gevolgen voor slachtoffers? En wat is de context waarin ongewenst gedrag zich afspeelt?

Antwoorden op deze vragen zijn verkregen door middel van een schriftelijke enquête onder een representatieve steekproef van het defensiepersoneel. Binnen ongewenst gedrag werden pesten en ongewenst seksueel gedrag onderscheiden. Criterium voor 'ongewenst' was dat men het had meegemaakt en er bovendien redelijk wat last van had ondervonden. Daarnaast is gevraagd naar discriminatie. De belangrijkste conclusies van het onderzoek zijn de volgende.

Bij zowel mannen als vrouwen is ongewenst gedrag (pesten en ongewenst seksueel gedrag) niet significant afgenomen vergeleken met twee jaar geleden. Met andere woorden is in statistische termen geen sprake van een daling. Bij vrouwen is er in de steekproef echter wel sprake van een dalende trend als het gaat om ongewenst seksueel gedrag. Met name geldt dat voor seksuele dwang, die is afgenomen van 4 naar 1%. Daar komt bij dat het percentage mannen en vrouwen dat ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt *zonder* daar last van te hebben gehad, wel significant is afgenomen. Toekomstig onderzoek moet uitwijzen of de gesignaleerde trend doorzet. Hetzelfde geldt voor discriminatie, ook hier zien we in de steekproef over de hele linie een vermindering ten opzichte van 2006, maar deze daling is bij vrouwen niet statistisch significant. Bij mannen is het verschil weliswaar significant, maar het gaat ook daar om een klein (marginaal) verschil.

Verder bleek –net als in 2006– dat pesten voor een deel werd bepaald door het moeten uitvoeren van werkzaamheden die ver onder de werkelijke capaciteiten liggen; in een organisatie als defensie is dat echter soms onvermijdelijk en kan dat dus niet altijd als pesten worden aangemerkt. Zoals gezegd was dit in 2006 ook het geval, maar het relateert wel enigszins de cijfers ten aanzien van pesten. Desondanks komt ongewenst gedrag bij defensie nog altijd vaker voor dan bij andere Nederlandse organisaties.

Wat betreft ongewenst seksueel gedrag en pesten verschillen de defensieonderdelen niet significant van elkaar. Net als in 2006 krijgen mannen en vrouwen even vaak te maken met pesten, en zijn vooral jonge vrouwen, die kort in dienst zijn, het doelwit van ongewenst seksueel gedrag.

Het percentage mannen en vrouwen dat stappen onderneemt naar aanleiding van een ongewenst incident is sinds 2006 niet veranderd. Die stappen worden vaker gezet in de eigen omgeving dan richting integriteitszorg. Op zich is dat niet opmerkelijk, omdat men problemen soms zelf wil en kan oplossen. Daar komt bij dat leidinggevenden in dit onderzoek –in lijn met het onderzoek van de commissie Staal– niet bij de integriteitszorg zijn gerekend, terwijl ze daar wel toe gerekend zouden kunnen worden. Anderzijds weet

1 op de 4 medewerkers niet wie zijn of haar vertrouwenspersoon is. Het is uiteraard wel van belang dat de integriteitszorg bekend en toegankelijk is.

Van de mannen die stappen hebben ondernomen zijn er anno 2008 meer tevreden over de afhandeling van het incident dan in 2006. Aan de andere kant is de tevredenheid over de opvang gedaald. Bij vrouwen is de tevredenheid over opvang en afhandeling van het incident hetzelfde gebleven. Overigens is 3 op de 10 mannen en vrouwen ontevreden over de afhandeling van het incident. In dit onderzoek is niet gevraagd *waarom* slachtoffers wel of niet tevreden zijn over de opvang en de afhandeling van het incident. Factoren die mogelijk van invloed kunnen zijn, zijn de reactie van betrokkenen zoals collega's en leidinggevende, de ernst van het incident, de veerkracht van het slachtoffer en de kwaliteit van de oplossing voor het probleem.

Tenslotte nemen mannen de organisatiecultuur nu positiever waar dan in 2006, terwijl de vrouwen er niet anders tegenaan kijken. De organisatiecultuur lijkt dus in de perceptie van de mannen verbeterd. Aangezien vrouwen nog altijd de grootste risicogroep vormen, zeker als het om ongewenst seksueel gedrag gaat, is de perceptie van de vrouwen uitermate relevant. De organisatiecultuur blijft dan ook een aandachtspunt.

Al met al kan geconcludeerd worden dat op een aantal punten een positieve trend is waar te nemen. Twee jaar na het onderzoek van de commissie Staal is dit een hoopgevend resultaat. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen of de trend zich in de komende jaren zal doorzetten.

1 INTRODUCTIE

1.1 Aanleiding

In 2006 is in opdracht van de Commissie Onderzoek Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht (de Commissie Staal) ongewenst gedrag binnen de vier krijgsmachtonderdelen en de bestuursstaf onderzocht (hierna wordt naar dit onderzoek verwezen als het hoofdonderzoek). Aanleiding van het hoofdonderzoek waren meldingen van incidenten op de Hr. Ms. Tjerk Hiddes.¹ De belangrijkste conclusies van het hoofdonderzoek waren dat ongewenst gedrag bij de krijgsmacht vaker voorkomt dan bij andere Nederlandse organisaties, en ongeveer evenveel als bij de Nederlandse politie (anno 2000) en het Amerikaanse en Britse leger. Ongewenst gedrag werd binnen de krijgsmacht onvoldoende gesignaleerd en leidinggevenden reageerden over het algemeen niet goed op incidenten. Ook de opvang van slachtoffers was niet goed geregeld.

Om een gezonde en beschermende werksfeer te bevorderen en te waarborgen binnen de Krijgsmacht formuleerde de Commissie Staal de volgende vier aanbevelingen:

1. Gedragsnormen binnen de Krijgsmacht moeten expliciet worden geformuleerd, gecommuniceerd, toegepast en gehandhaafd (korte termijn);
2. De verantwoordelijkheid en de zorg voor integriteit liggen primair in de lijn, bij leidinggevenden op alle niveaus (korte termijn);
3. De organisatie van integriteitszorg dient te worden omgevormd tot een georganiseerd vangnet van onafhankelijke professionals (korte termijn);
4. Management en organisatie moeten zodanig worden aangepast dat ze een veilige en beschermde werksfeer bevorderen (middellange termijn).

Gedurende een periode van vier jaar vindt periodiek onderzoek plaats naar de prevalentie van verschillende vormen van ongewenst gedrag. In de periodieke metingen worden alle defensieonderdelen onderzocht. In 2007 is de eerste meting uitgevoerd, waarbij de gedragscode is geëvalueerd². Het huidige onderzoek is de tweede periodieke meting.

1.2 Maatregelen tegen ongewenst gedrag

Het plan van aanpak, gericht op het bevorderen van gewenst gedrag, bestaat uit een groot aantal maatregelen. Ten eerste is een eenduidige, defensiebrede gedragscode geformuleerd, die appelleert aan de professionaliteit van de defensiemedewerkers en daarnaast bescherming biedt aan kwetsbare groepen (vrouwen, allochtonen, jongeren).

¹ Commissie Onderzoek Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht (2006). *Ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht: Rapportage over onderzoek naar vorm en incidentie van en verklarende factoren voor ongewenst gedrag binnen de Nederlandse Krijgsmacht*. Amsterdam: COOGK.

² Berlo, W., van & Haas, S., de (2007). *Periodiek onderzoek ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht onderzoek 1: Evaluatie van de gedragscode*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.

Ten tweede wordt een begeleidingssystematiek voor alle leidinggevenden ontwikkeld, waarbij sociaal leiderschap veel aandacht krijgt. De sociale aspecten van leiderschap worden als competentie meegenomen bij werving, selectie en het systeem van functioneringsgesprekken en beoordelingen. Daarnaast worden de sociale aspecten van leiderschap en de gedragscode in alle Defensieopleidingen opgenomen.

Het derde aandachtsveld betreft het verbeteren van de werk- en leefomstandigheden van het defensiepersoneel. In dat kader worden onder meer voorzieningen gecreëerd voor een betere vrijetijdsbesteding, wordt het aanbod van sportmogelijkheden vergroot en worden er diverse infrastructurele verbeteringen uitgevoerd.

Ten slotte wordt de organisatie van de integriteitszorg omgevormd tot een georganiseerd vangnet van onafhankelijke professionals en is er een nieuw meldings- en rapportagesysteem voor aan ongewenst gedrag gerelateerde incidenten. Daarnaast wordt een aantal reeds lopende personeelmaatregelen bij Defensie geïntensiveerd.

1.3 Doel van het onderzoek

Doel van deze tweede meting is te onderzoeken of twee jaar na het hoofdonderzoek ongewenst gedrag is afgenomen. Een afname kan betekenen dat het beleid gericht op het voorkomen van ongewenste omgangsvormen effectief is.

Centrale onderzoeksvragen van deze meting zijn:

- Hoeveel mannen en vrouwen hebben te maken met ongewenst gedrag zoals ongewenst seksueel gedrag, pesten en discriminatie? Zijn ongewenste omgangsvormen afgenomen in vergelijking met 2006? Hoeveel mannen vrouwen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt hebben daar last van gehad?
- Komen ongewenste omgangsvormen bij defensie vaker voor dan bij andere Nederlandse organisaties?
- Wat zijn de kenmerken van degenen die doelwit zijn? Wat zijn de kenmerken van de plegers? In welke situaties komt ongewenst gedrag meer of minder voor?
- Hoeveel medewerkers weten wie hun vertrouwenspersoon is? Wat onderneemt men wanneer men met ongewenste omgangsvormen wordt geconfronteerd? Wat is het effect van de ondernomen stappen? Hoe worden slachtoffers opgevangen? En wat is de rol van de leidinggevenden? Is dit veranderd sinds 2006?
- Hoe zien de medewerkers van defensie de organisatiecultuur? Hoe beleven mannen en vrouwen bij defensie hun werk? Hoeveel werkdruk en sociale steun ervaren zij? Is dit veranderd ten opzichte van 2006?
- Is het ziekteverzuim sinds 2006 afgenomen? Is de gezondheid van medewerkers verbeterd? Hoeveel medewerkers overwegen om weg te gaan bij defensie? Is dit afgenomen sinds 2006?

1.4 Definities van ongewenst gedrag

In dit onderzoek worden, net als bij het hoofdonderzoek, drie vormen van ongewenst gedrag onderscheiden, namelijk: ongewenst seksueel gedrag, pestgedrag en discriminatie naar sekse, huidskleur, geloofsovertuiging en seksuele geaardheid.

In de vragenlijst zijn aan alle respondenten verschillende vormen van ongewenst seksueel gedrag en pesten voorgelegd. Bij iedere vorm konden de respondenten aangeven of en hoe vaak ze dat hadden meegemaakt, variërend van 'nooit' tot 'dagelijks' bij pesten en van 'nooit' tot 'vaak' bij ongewenst seksueel gedrag³. Indien respondenten een bepaalde vorm van ongewenst gedrag hadden meegemaakt, werd gevraagd hoeveel last ze daarvan hadden gehad (van helemaal geen last tot heel veel last). Bij ongewenst seksueel gedrag ging het om gedrag dat had plaatsgevonden in de afgelopen twee jaar. Bij pesten werd gevraagd naar de ervaringen in het afgelopen half jaar.

Ongewenst seksueel gedrag is te onderscheiden in:

- *Seksuele aandacht en toenadering* (verbaal en visueel). Bijvoorbeeld 'staren, gluren of lonken', proberen een intieme verhouding aan te knopen' en 'opmerkingen over uiterlijk of lichaam'.
- *Ongewenste fysieke aanrakingen*. Bijvoorbeeld 'u aanraken op een dusdanige manier dat u zich ongemakkelijk voelt', 'proberen u te strelen of liefkozen tegen uw zin'.
- *Seksuele dwang*. Bijvoorbeeld 'een beloning of privileges krijgen in ruil voor intimiteit', dreigen met vergelding als u niet ingaat op seksuele avances', 'u dwingen tot seksueel contact'.

Pestgedrag is te onderscheiden in:

- *Buitengesloten worden*. Bijvoorbeeld 'collega's behandelen u als lucht', collega's weigeren om met u samen te werken'.
- *Pesten via werk en met privéleven*. Bijvoorbeeld 'er zijn conflicten over uw persoonlijke leefstijl', 'collega's spotten met uw privéleven', 'u moet werkzaamheden uitvoeren, die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen'.
- *Bejegend worden met grof gedrag*. Bijvoorbeeld uitschelden of belachelijk maken.
- *Direct geweld*. Bijvoorbeeld: bedreigingen, beschadiging van persoonlijke eigendommen en fysiek geweld.

In lijn met het hoofdonderzoek gaat het in dit onderzoek bij pesten om structureel gedrag: we spreken van pesten als medewerkers *minstens één keer per week één* of meerdere vormen van pestgedrag hebben meegemaakt en daar minstens *redelijk wat last* van hebben ondervonden. Bij direct geweld en ongewenst seksueel gedrag hoeft het gezien de aard van het gedrag niet om structureel gedrag te gaan: het betreft personeel dat *wel eens één* of meerdere vormen van ongewenst seksueel gedrag of direct geweld heeft meegemaakt en daar minstens redelijk wat last van heeft ondervonden.

1.5 Onderzoeksopzet

Om een antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen is een vragenlijst uitgezet onder een representatieve steekproef van het defensiepersoneel. In totaal zijn 8000 mensen door middel van een brief uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen. Dat kon anoniem via internet of schriftelijk. De respons was 25%.

³ De verschillende categorieën hebben te maken met gestandaardiseerde vragenlijsten, zie verder bijlage I en IV

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, worden frequenties en gemiddelden gepresenteerd. Wanneer verschillen tussen groepen van belang zijn, worden deze getoetst door middel van de Chi²-toets of variantieanalyse. Met de Chi²-toets kan getoetst worden of het percentage in de ene groep significant hoger is dan het percentage in de andere groep. Bij een Chi²-toets moeten de verwachte aantallen per cel minimaal 5 zijn. Als dit niet het geval is, kan niet getoetst worden. In voorkomende gevallen wordt dat aangegeven met een *. Met een variantieanalyse wordt getoetst of de verschillen tussen groepen groter zijn dan verschillen tussen individuen. Wanneer wordt gekeken naar de samenhang tussen een afhankelijke variabele en meerdere onafhankelijke variabelen is gebruik gemaakt van (logistische) regressieanalyse. Door middel van regressieanalyse kan (onder andere) getoetst worden of twee variabelen samenhangen, gegeven het effect van een derde variabele. Significante verschillen worden aangegeven met een [▲] voor een relatief hoog percentage of gemiddelde in een subgroep en met een [▼] voor een relatief laag percentage of gemiddelde in een subgroep. Hierbij wordt een significantieniveau (p-waarde) gehanteerd van 1%. Dit betekent dat de kans dat de gevonden verschillen op toeval berusten kleiner is dan 1%. Het kan voorkomen dat een verschil significant is, terwijl de grootte van het verschil marginaal of verwaarloosbaar⁴ is. Dat wordt aangegeven met een [▲] en een [▼]. Aan een marginaal verschil moeten niet te veel conclusies worden verbonden. Tenslotte kan het voorkomen dat de verschillen in de steekproef relatief groot lijken, maar niet significant zijn. Als het gaat om een vergelijking tussen 2006 en 2008, wordt in die gevallen nagegaan of er sprake is van een statistische trend. We spreken van een trend als de kans dat een verschil op toeval berust (de overschrijdingskans) groter is dan 1%, maar kleiner dan 10%. Net als bij marginale verschillen, moeten statistische trends met voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Voor de verantwoording van de dataverzameling zie bijlage I.

1.6 Dit rapport

In dit rapport worden de onderzoeksvragen beantwoord, op basis waarvan de conclusies zijn geformuleerd. In hoofdstuk twee wordt de aard en omvang van ongewenste omgangsvormen beschreven. Hoofdstuk drie gaat over de reacties op ongewenst gedrag en in hoofdstuk vier wordt de context waarin het ongewenste gedrag voorkomt, beschreven. Binnen de hoofdstukken start iedere paragraaf met de belangrijkste bevindingen.

⁴ Een marginaal effect is een effect dat herberekend naar de overeenkomstige Pearson correlatiecoëfficiënt kleiner is dan 0,10. Dit wil zeggen dat verschillen tussen individuen slechts in zeer beperkte mate toegeschreven kunnen worden aan de onafhankelijke variabele. In dit onderzoek is de onafhankelijke variabele in veel gevallen de factor tijd (vergelijking tussen 2006 en 2008)

2 ONGEWENST GEDRAG

De belangrijkste vraag van dit onderzoek is of twee jaar na het rapport van de Commissie Staal minder ongewenst gedrag voorkomt bij defensie. In dit hoofdstuk wordt deze vraag beantwoord. Andere vragen die beantwoord worden zijn: Hoeveel mannen vrouwen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt hebben daar last van gehad? Komen ongewenste omgangsvormen bij defensie vaker voor dan bij andere Nederlandse organisaties? Ook worden de aard van de ongewenste omgangsvormen, de kenmerken van de slachtoffers en de plegers, en de plaats waar het gedrag voorkomt, beschreven.

2.1 Wat is er veranderd sinds 2006?

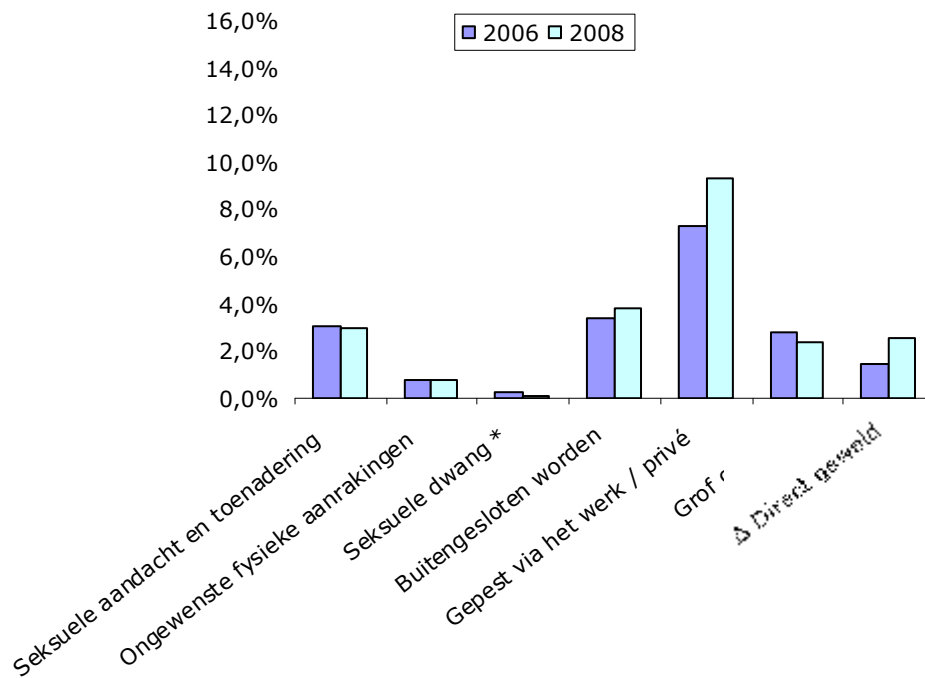
- Mannen maken in 2008 even vaak ongewenst seksueel gedrag en pesten mee als in 2006
- Ook bij vrouwen zijn geen significante verschillen gevonden, maar bij ongewenst seksueel gedrag is er een dalende trend
- Mannen en vrouwen vinden iets minder vaak dan in 2006 dat er in hun onderdeel of afdeling discriminatie voorkomt. Bij mannen is deze afname significant, maar bij vrouwen niet

Ongewenst seksueel gedrag en pesten

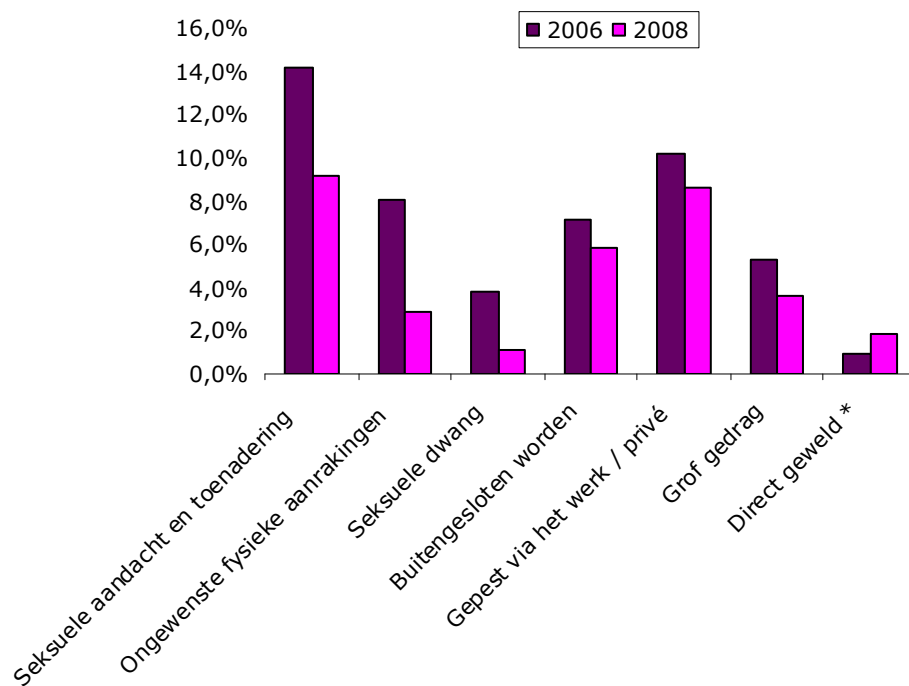
Allereerst vergelijken we of het percentage mannen en vrouwen die te maken hebben gehad met ongewenst seksueel gedrag of pestgedrag en daar minstens redelijk wat last van hebben gehad. Hierbij maken we nog geen onderscheid in de verschillende vormen van ongewenst gedrag. Bij mannen zijn er geen significante verschillen. In 2006 had 11,1% van de mannen minstens redelijk wat last van pestgedrag. In 2008 is dit percentage 12,6%. Het percentage mannen dat minstens redelijk wat last had van ongewenst seksueel gedrag is eveneens gelijk gebleven (3,5% in 2006 en 3,1% in 2008). In 2006 had 16,0% van de vrouwen minstens redelijk wat last van pestgedrag. In 2008 is dit percentage 13,3%; dit verschil is niet significant. Het percentage vrouwen dat minstens redelijk wat last had van ongewenst seksueel gedrag is gedaald van 15,3% in 2006 naar 9,4% in 2008. Deze afname is niet significant, maar wel dusdanig dat er sprake is van een dalende trend.

In grafiek 1 en 2 is weergegeven hoeveel procent van de mannen en vrouwen in 2008 de verschillende vormen van ongewenst seksueel gedrag en pestgedrag hebben meegemaakt en daar minstens redelijk wat last van hebben ondervonden, in vergelijking met 2006. Mannen krijgen nu iets vaker te maken met direct geweld. Dit verschil is echter zeer klein (marginaal). De overige verschillen in grafiek 1 zijn niet significant. Bij de vrouwen is over de hele linie, met uitzondering van direct geweld, een afname te zien, maar deze verschillen zijn niet significant. Zoals in het voorgaande al bleek, is de afname bij ongewenste seksuele toenadering, ongewenste fysieke aanrakingen en seksuele dwang dusdanig dat sprake is van een dalende trend. Vervolgmetingen moeten uitwijzen of deze trend zich zal voortzetten. Wanneer de DMO en de CDC buiten beschouwing worden gelaten (zoals in het hoofdonderzoek is gedaan) veranderen de percentages in grafiek 1 en 2 niet.

Grafiek 1. Percentages mannen die vormen van ongewenst gedrag hebben ondervonden en daar minstens redelijk wat last van hebben ($n_{2006} = 1735$, $n_{2008} = 1186$)



Grafiek 2. Percentages vrouwen die vormen van ongewenst gedrag hebben ondervonden en daar minstens redelijk wat last van hebben ($n_{2006} = 1868$, $n_{2008} = 780$)



Discriminatie

In tabel 2.1 is weergegeven hoeveel procent van de respondenten zegt dat discriminatie naar sekse, huidskleur, geloofsovertuiging of seksuele geaardheid voorkomt in hun onderdeel/afdeling. In 2008 vinden significant minder mannen dat in hun afdeling of onderdeel gediscrimineerd wordt dan in 2006, maar deze afname is statistisch gezien marginaal. Dit betekent dat de verschillen erg klein zijn. Ook bij de vrouwen is sprake van een afname, maar de verschillen zijn niet significant. Wel is de afname bij vrouwen dusdanig dat er sprake is van een dalende trend. Net als bij ongewenst seksueel gedrag en pesten moeten vervolgmetingen uitwijzen of de dalende trend zich zal voortzetten.

Tabel 2.1. Komt er in uw onderdeel / afdeling discriminatie voor (%)

	mannen		vrouwen	
	2006	2008	2006	2008
	n=1740	n=1195	n=1880	n=789
Discriminatie naar sekse	17,3	12,6 [▽]	27,0	19,5
Discriminatie naar huidskleur	18,5	13,3 [▽]	17,3	10,8
Discriminatie naar geloofsovertuiging	14,5	11,5 [▽]	11,6	7,6
Discriminatie naar seksuele geaardheid	17,2	12,9 [▽]	17,0	10,1

[▽] Percentage is significant lager dan in 2006 ($p < 0,01$), het verschil is echter marginaal (klein)

Aan alle respondenten is gevraagd of zij zichzelf beschouwen als lid van een etnische minderheid. Voor 51 respondenten was dit het geval. Daarnaast is aan alle respondenten gevraagd of hun seksuele voorkeur uitgaat naar mannen of vrouwen. Mannen die (vooral) op mannen vallen en vrouwen die (vooral) op vrouwen vallen, zijn aangeduid als homoseksueel ($n=39$). Discriminatie naar huidskleur komt volgens 34% van de allochtonen voor. Van de homoseksuele medewerkers zegt 34% dat discriminatie naar seksuele geaardheid voorkomt.

Onder ongewenste omgangsvormen vallen veel verschillende gedragingen, die niet allemaal even vaak voorkomen. In bijlage II (tabel II.1 en II.2) staat een overzicht van het voorkomen van verschillende vormen van ongewenst seksueel gedrag en pesten.

2.2 Meemaken en last hebben

- Ongewenst gedrag met last varieert van 0% tot 9%
- Ongewenste seksuele aandacht en toenadering komt vaak voor, maar een groot deel van de respondenten heeft daar geen of een beetje last van
- Het percentage mannen en vrouwen dat ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt, zonder daar last van te hebben gehad is significant afgenomen

Van alle vormen van ongewenst gedrag hebben vrouwen het meest frequent last van ongewenste seksuele aandacht en toenadering; 9% van alle vrouwen heeft dat in de afgelopen twee jaar meegemaakt en heeft daar redelijk wat last van gehad. Bij de mannen is dit 3%. Ongewenste fysieke aanrakingen, waarvan redelijk wat last is ondervonden komen bij 1% van de mannen en 3% van de vrouwen voor. Mannen worden nauwelijks slachtoffer van seksuele dwang. Van de vrouwen heeft 1 op de 100 in de afgelopen twee jaar seksuele dwang meegemaakt, waarvan zij minstens redelijk wat last hadden (tabel 2.2). Seksuele dwang loopt uiteen van 'op een subtiele manier

verleiden tot seksuele intimiteit door een beloning of privileges te beloven' tot 'pogingen om seks te hebben waartegen de ander zich (met woord of daad) moet verzetten'.

Van alle vormen van pesten komt pesten via het werk of privéleven het meest frequent voor (tabel 2.2). Binnen deze schaal wordt het item 'U moet werkzaamheden uitvoeren, die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen' het vaakst genoemd als gedrag waar men redelijk wat last van heeft (tabel II.2). Bij deze vorm van ongewenst gedrag hoeft er niet per definitie sprake te zijn van pesten via het werk of privéleven. Door werkomstandigheden of onderbezetting kan het onvermijdbaar zijn om medewerkers te vragen om werkzaamheden onder hun niveau uit te voeren. Aan de andere kant is de schaal pesten via het werk of privéleven, inclusief het betreffende item wel valide en betrouwbaar.

Niet iedereen die ongewenst seksueel gedrag en pestgedrag heeft meegemaakt, heeft daar last van. Vooral ongewenste seksuele aandacht en toenadering komt vaak voor, maar een groot deel van de respondenten heeft daar geen of alleen een beetje last van. Ook de andere vormen van ongewenst gedrag heeft een deel van de respondenten wel meegemaakt zonder daar minstens redelijk wat last van te hebben gehad. (zie tabel 2.2). Het percentage mannen dat ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt, zonder daar last van te hebben gehad, is significant afgenomen van 38% in 2006 naar 28% in 2008. Bij de vrouwen is dit percentage significant gedaald van 52% naar 41%. Het aantal mannen en vrouwen dat is gepest zonder daar last van te hebben gehad is gelijk gebleven.

Tabel 2.2. Meemaken en last ondervinden van ongewenst gedrag (%)

	Mannen, n=1186		Vrouwen, n=780	
	wel last ²	geen last ¹	wel last ³	geen last ¹
Ongewenst seksueel gedrag totaal	3,1	28,3	9,4[▲]	40,9[▲]
Seksuele aandacht en toenadering	3,0	27,5	9,2 [▲]	38,6 [▲]
Ongewenste fysieke aanrakingen	0,8	4,5	2,9 [▲]	19,7 [▲]
seksuele dwang	0,1	0,5	1,1*	2,9*
Pestgedrag totaal	12,6	11,0	13,3	8,6
Buitengesloten worden	3,8	2,9	5,8	4,7
gepest via het werk / privéleven	9,3 ⁴	6,5	8,6 ⁴	3,2
Grof gedrag	2,3	2,0	3,6	3,3
Direct geweld	2,5	6,3	1,8	3,6

¹Onder geen last valt ook 'een beetje last'

² In paragraaf 2.1 worden deze percentages vergeleken met 2006

³ In paragraaf 2.1 worden deze percentages vergeleken met 2006

⁴ Wanneer het item 'U moet werkzaamheden uitvoeren, die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen' buiten zou beschouwing worden gelaten, zouden deze percentages 5% zijn.

[▲]Percentage is significant hoger dan bij de mannen ($p < 0,01$)

* De cel aantallen zijn te laag om het verschil met de mannen te toetsen

Voor het ontwikkelen van het beleid en voor het werk van leidinggevende, vertrouwenspersonen en leden van klachtencommissies is het van belang te realiseren dat ongewenst gedrag waar medewerkers geen last van hebben toch schadelijk kan zijn.

Uit onderzoek bij de Nederlandse politie blijkt dat mannen en vrouwen die zijn geconfronteerd met seksuele intimidatie meer gezondheidsproblemen en burnout klachten hebben dan medewerkers die geen seksuele intimidatie hebben meegemaakt. Het verhoogde klachtenniveau geldt voor slachtoffers die last hadden van het ongewenste gedrag, maar ook voor slachtoffers die hier geen last van hadden⁵. Daarnaast zijn vormen van seksuele intimidatie waar de meeste medewerkers geen last van hebben, zoals bijvoorbeeld het tonen of verspreiden van porno, aspecten van een geseksualiseerde organisatiecultuur. In zo'n cultuur lopen medewerkers meer risico op ongewenst seksueel gedrag dan in een niet-geseksualiseerde organisatie cultuur⁶. Ook pesten kan onderdeel zijn van een organisatiecultuur. Grappen en plagerijen zijn in zo'n cultuur aan de orde van de dag. Het risico hiervan is, is dat de grens van het toelaatbare makkelijk vervaagt en de sfeer kan verzuren⁷. Dit betekent dat ongewenst gedrag dat op het eerste gezicht onschuldig lijkt, ook schadelijk kan zijn of worden.

2.3 Vergelijking met andere organisaties

- Ongewenste omgangsvormen komen bij defensie vaker voor dan bij andere Nederlandse organisaties

Periodiek voeren TNO, CBS en TNS NIPO de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. In 2007 hebben 22.759 mannen en vrouwen uit de werkzame Nederlandse beroepsbevolking de vragenlijst ingevuld. Ongewenste omgangsvormen kwamen hierbij ook aan de orde. Aan het defensiepersoneel (n=2006) zijn – in aanvulling op de uitgebreide vragen naar discriminatie, pestgedrag en ongewenst seksueel gedrag – dezelfde vragen voorgelegd als aan de respondenten van de NEA. Het gaat hier om vier vragen, waarbij rechtstreeks wordt gevraagd naar ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten (zie vraag 18 in bijlage IV). Het voordeel van deze vragen is dat ze eenvoudig toegepast kunnen worden in grootschalig onderzoek onder de beroepsbevolking, omdat de respondenten deze vragen in een korte tijd kunnen beantwoorden. Deze beknoptheid is tevens een nadeel. Bij ongewenst gedrag gaat het om complex gedrag dat moeilijk in een enkele vraag te vatten is. In dit onderzoek maken we toch gebruik van de vragen uit de NEA, omdat de NEA het enige landelijke onderzoek is waarbij ongewenst gedrag is opgenomen. Door middel van deze vragen is een vergelijking met andere organisaties mogelijk.

Het blijkt dat bij defensie meer ongewenst gedrag voorkomt dan in het gemiddelde Nederlandse bedrijf (tabel 2.3). Vooral het percentage vrouwen dat te maken heeft gehad met ongewenste seksuele aandacht is relatief hoog.

⁵ Haas, S., de, Timmerman, G., & Berlo, W., van (2007). Sexual harassment: Work satisfaction and health among male and female police officers. In review.

⁶ Timmerman, G., & Bajema, C. (1999). Incidence and methodology in sexual harassment research in Northwest Europe. *Women's Studies International Forum*, 22, 673-681.

⁷ Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56, 1213-1232.

Tabel 2.3. Ongewenst gedrag in vergelijking met de gemiddelde Nederlandse bedrijfstak (%)

	Mannen		Vrouwen	
	NEA ⁸	Defensie ¹	NEA ³	Defensie ¹
Ongewenste seksuele aandacht	1,0	2,7 [▲]	2,9	15,9 [▲]
Intimidatie	12,6	13,9	10,3	17,5 [▲]
Lichamelijk geweld	0,8	3,9 [▲]	0,2	1,2 [▲]
Pesten	9,6	17,0 [▲]	7,4	15,1 [▲]

¹Deze percentages zijn niet vergeleken met 2006. Voor een uitgebreide vergelijking met 2006, zie paragraaf 2.1

[▲]Percentage is significant hoger dan bij de gemiddelde Nederlandse bedrijfstak ($p < 0,01$)

In het hoofdonderzoek zijn de percentages uit tabel 2.1 vergeleken met de resultaten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Het bleek dat het percentage mannen en vrouwen dat aangaf dat discriminatie voorkomt in hun onderdeel of afdeling niet verschilde van dit percentage in andere Nederlandse organisaties. In 2008 kan deze vergelijking niet gemaakt worden, omdat de vragen over discriminatie niet zijn opgenomen in de meest recente NEA.

Voor een aantal vormen vormen van pesten zijn gegevens beschikbaar van de contractcateringbranche⁹. Het blijkt dat bij defensie medewerkers minder vaak worden buitengesloten, belachelijk gemaakt, of gediscrimineerd dan in de contractcateringbranche. Ook wordt er bij defensie minder geroddeld en krijgen medewerkers minder vaak onnodig veel kritiek. Tenslotte vinden medewerkers bij defensie minder vaak dat uitgerekend zij de nare klussen moeten opknappen of dat hun werk verkeerd wordt beoordeeld (zie bijlage 3).

⁸ Cijfers zijn afkomstig uit Bossche, S., van den, Koppes, L., Granzier, J., Vroome, E., de, & Smulders, P. (2008). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007. Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO

⁹ Gegevens zijn verzameld met de Leidse Mobbing Schaal-II (Hubert & Furda, 1996) in het kader van de 'Nulmeting Contractcateringbranche' ten behoeve van het Arboplusconvenant Contractcateringbranche (2004).

2.4 Risicogroepen

- Mannen en vrouwen krijgen even vaak te maken met pesten
- Vrouwen maken vaker ongewenst seksueel gedrag mee dan mannen; vooral jonge vrouwen, die kort in dienst zijn, lopen risico op ongewenst seksueel gedrag
- Hoe ouder mannen zijn en hoe langer ze in dienst zijn, hoe kleiner het risico op pesten en ongewenst seksueel gedrag

Mannen krijgen even vaak te maken met pestgedrag en ze hebben hier ook even vaak last van als vrouwen. Het percentage vrouwen dat ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt is wel significant hoger dan het percentage mannen. Daarnaast hebben meer vrouwen dan mannen last van ongewenst seksueel gedrag (tabel 2.3). Voor ongewenste seksuele aandacht en toenadering geldt dat van de vrouwen die dit gedrag hebben meegemaakt meer vrouwen dit als lastig ervaren dan van de mannen die dit hebben meegemaakt. Met andere woorden: vrouwen ervaren schunnige en aanstootgevende seksuele opmerkingen, opmerkingen over hun uiterlijk of lichaam, of andere vormen van ongewenste seksuele aandacht en toenadering eerder als lastig dan mannen. Voor vrouwen heeft dit gedrag waarschijnlijk een andere betekenis dan voor mannen. Zo zouden mannen een schunnige opmerking als grappig kunnen interpreteren, terwijl vrouwen zich hierdoor vernederd of geïntimideerd kunnen voelen.

Vooraf jonge vrouwen, die kort in dienst zijn, lopen risico op ongewenst seksueel gedrag. Ook lopen vrouwen bij de manschappen een hoger risico op ongewenst seksueel gedrag dan vrouwelijke (onder)officieren. Hoe ouder mannen zijn en hoe langer ze in dienst zijn, hoe kleiner het risico op pesten en ongewenst seksueel gedrag is. Pesten met mannen als doelwit komt daarnaast relatief vaak voor onder de manschappen. Voor zowel mannen als vrouwen zijn er geen verschillen gevonden tussen militairen en burgers, salarisschalen, functie (operationeel, staf, ondersteunend, opleiding of logistiek), bepaalde en onbepaalde tijd, leidinggevend en niet-leidinggevend, of alleenstaanden en mensen met een partner.

In grote lijnen komen deze risicogroepen overeen met de bevindingen van het hoofdonderzoek.

2.5 Plegers

- Wanneer mannen het doelwit zijn van pesten, is de pleger meestal een man; vrouwen worden door zowel mannen als vrouwen gepest
- Mannen zijn slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag door mannen en vrouwen
- Bij ongewenst seksueel gedrag is de pleger bij vrouwen meestal een man

Aan alle respondenten die één of meerdere vormen van ongewenst gedrag hebben meegemaakt en daar tenminste een beetje last van hadden, is gevraagd aanvullende informatie te geven over de ervaring die zij het meest vervelend vonden. Van de mannelijke slachtoffers vonden ongeveer 9 op de 10 ongewenst gedrag zoals schelden, roddelen, pesten, buitengesloten worden enzovoort het vervelendst en ongeveer 1 op de 10 vond ongewenst seksueel getint gedrag zoals schunnige opmerkingen, ongewenste seksuele toenaderingen, dwingen tot seksueel contact, enzovoort het vervelendst. Ongeveer 6 van de 10 vrouwelijke slachtoffers vonden pesten het vervelendst, en 4 op de 10 vonden ongewenst seksueel getint gedrag het vervelendst.

Ongewenst seksueel gedrag

Ongeveer de helft van de slachtoffers weet niet of anderen slachtoffer zijn geworden van ongewenst seksueel gedrag van dezelfde pleger. Daarnaast zeggen 3 van de 10 mannen die ongewenst seksueel gedrag hebben meegemaakt dat de pleger ook andere slachtoffers heeft gemaakt. Bij de vrouwen is dit bijna 4 op de 10. Bij zowel mannen als vrouwen handelt de pleger meestal alleen (tabel 2.4).

De pleger is meestal een man, zowel bij mannen als bij vrouwen als doelwit. Bij de mannen als slachtoffer waren er in ongeveer een derde van de gevallen ook vrouwen betrokken. Bij mannen als slachtoffer is de pleger in meestal van gelijke of lagere rang, terwijl de pleger bij vrouwen meestal van gelijke of hogere rang is. Zowel mannelijke als vrouwelijke slachtoffers zeggen in de meeste gevallen dat de pleger tussen de 25 en 40 jaar is. Bij vrouwen als slachtoffer gaat het daarnaast ook vaak om plegers ouder dan 40 jaar (tabel 2.4).

Pesten

Van de mannen weet 46% niet of de pleger ook nog andere slachtoffers heeft gemaakt. Bij de vrouwen was dit 41%. Verder zeggen ongeveer 4 van de 10 mannen en vrouwen die zijn gepest dat de pleger ook anderen heeft gepest. Bij mannen handelt de pleger in iets meer dan de helft van de gevallen alleen. Bij vrouwen als doelwit is er meestal sprake van twee of meer plegers (tabel 2.4).

Bij mannen die zijn gepest, is de pleger meestal een man. Bij vrouwen als doelwit is de pleger in de helft van de gevallen een man; bij de andere helft zijn er (ook) vrouwen bij betrokken. De plegers kunnen een hogere, gelijke of lagere rang hebben, maar zowel mannen als vrouwen die zijn gepest, geven het vaakst aan dat de pleger een gelijke rang heeft. De leeftijd van de plegers loopt eveneens uiteen, hoewel de leeftijdscategorie 25 tot 40 jaar vaker wordt gekozen dan de andere categorieën (tabel 2.4).

Tabel 2.4. Kenmerken van de plegers (% van mannen en vrouwen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt)

	Ongewenst seksueel gedrag		Pesten	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
Meerdere slachtoffers van dezelfde pleger	n= 23	n= 62	n= 186	n= 90
nee	10	23	11	16
ja, enkele	22	16	31	24
ja, meerdere	7	20	12	19
weet niet	62	41	46	41
Hoeveel plegers	n= 21	n= 57	n= 181	n= 86
1	76	76	55	34
2	12	9	15	15
kleine groep (3 tot 5)	9	15	27	39
grote groep (meer dan 5)	4	0	4	13
Geslacht pleger	n= 21	n= 59	n= 181	n= 85
(voornamelijk) mannen	65	90	88	51
mannen en vrouwen	22	3	10	28
(voornamelijk) vrouwen	14	7	2	21
Rang pleger¹	n= 23	n= 62	n= 190	n= 90
hoger	7	39	26	37
gelijk	55	41	49	60
lager	36	16	19	14
weet niet	20	12	16	6
Leeftijd pleger¹	n= 23	n= 62	n= 189	n= 90
jonger dan 25 jaar	32	17	26	15
25-40 jaar	45	51	40	51
ouder dan 40 jaar	7	37	23	42
weet niet	16	8	19	11

¹er waren meerdere antwoorden mogelijk; de percentages tellen niet op tot 100%

In grote lijnen komen de kenmerken van de plegers overeen met de bevindingen van het hoofdonderzoek.

2.6 Waar vindt ongewenst gedrag vooral plaats?

- Ongewenst gedrag komt in alle defensieonderdelen voor

Net als in 2006 verschillen de defensieonderdelen niet significant van elkaar wat betreft ongewenst seksueel gedrag en pesten. Pesten en ongewenst seksueel gedrag komen dus in alle defensieonderdelen even vaak voor. Dat wil zeggen dat de verschillen die in grafiek 3 tot en met 6 te zien zijn niet significant zijn.

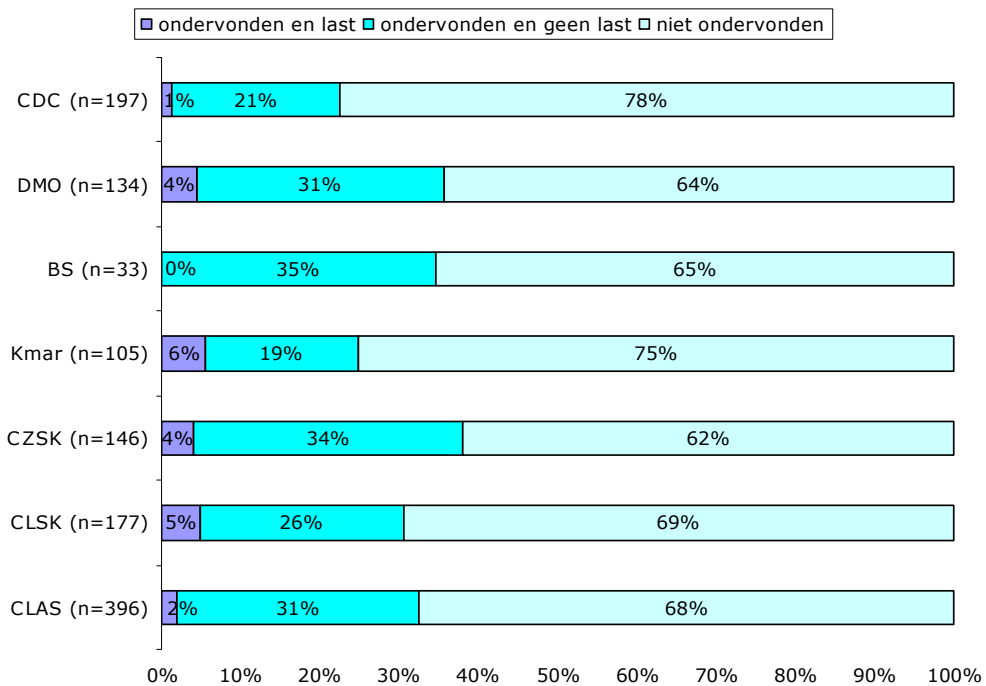
In paragraaf 2.1 bleek al dat vrouwen in 2008 minder ongewenst gedrag meemaken dan in 2006, maar dat deze verschillen niet significant zijn. Bij de vrouwen wordt ook voor de afzonderlijke krijgsmachtonderdelen een niet-significante afname gevonden. Voor de mannen geldt dat het patroon grilliger is. De CDC en DMO kunnen niet met 2006 vergeleken worden, omdat medewerkers van deze onderdelen niet in de steekproef van

het hoofdonderzoek vertegenwoordigd waren. Voor de bestuursstaf geldt dat er geen verschillen zijn gevonden tussen 2006 en 2008. Bij de KMar, CZSK, CLSK en CLAS zijn wel verschillen gevonden tussen 2006 en 2008. Bij de KMar is het percentage mannen dat ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt zonder daar last van te hebben gehad, gedaald. Bij de CZSK zijn meer mannen gepest; zowel het percentage mannen dat last heeft ondervonden, als het percentage dat geen last heeft gehad, is gestegen. Vooral het aantal mannen dat werkzaamheden moest uitvoeren, die ver onder de werkelijke capaciteiten lagen, is toegenomen bij de CZSK. Bij de CLSK is het percentage mannen dat ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt zonder daar last van te hebben gehad, gedaald. Bij de CLAS hebben minder mannen last van ongewenst seksueel gedrag vergeleken met 2006.

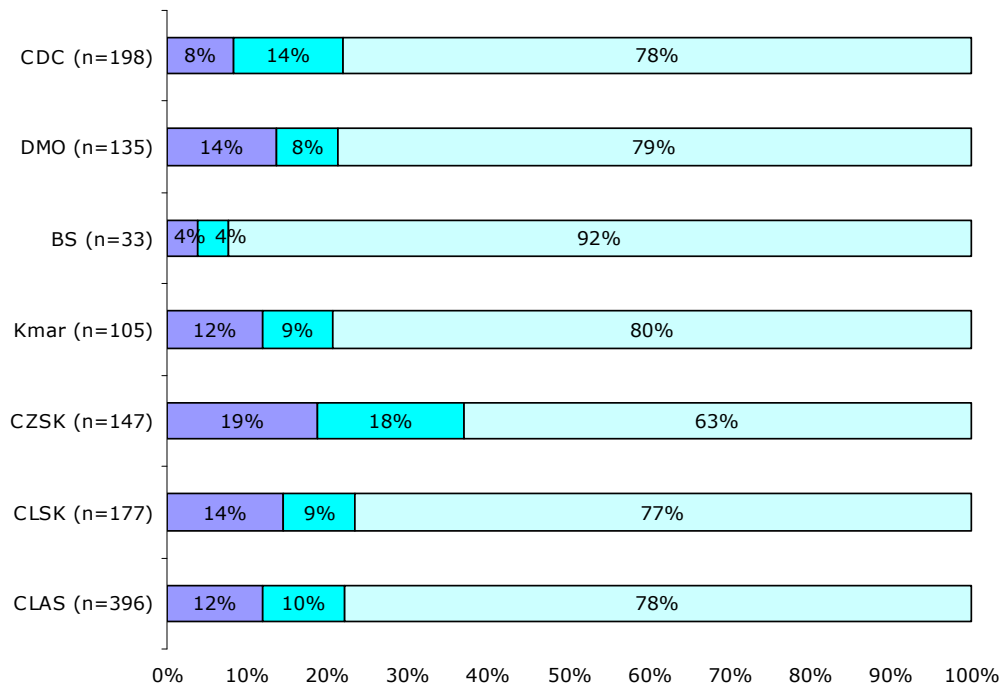
Voor vrouwen is er geen samenhang gevonden tussen het aantal vrouwen in de werkeenheden of het aantal vrouwen met wie men in het dagelijkse werk contact heeft aan de ene kant het voorkomen van ongewenst seksueel gedrag en pesten aan de andere kant. Daarnaast maakte het voor de prevalentie van ongewenste omgangsvormen gericht tegen vrouwen niet uit of de leidinggevende een man of een vrouw is.

Het aantal mannen dat ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt neemt toe naarmate er meer vrouwen in de werkeenheden werken of naarmate het aantal vrouwen met wie men contact heeft tijdens het dagelijks werk toeneemt. Net als bij de vrouwen maakt het voor mannen niet uit of de leidinggevende een man of een vrouw is. Voor zowel mannen als vrouwen gebeurde het ongewenste gedrag bij drie vierde van de slachtoffers (voornamelijk) tijdens werktijd.

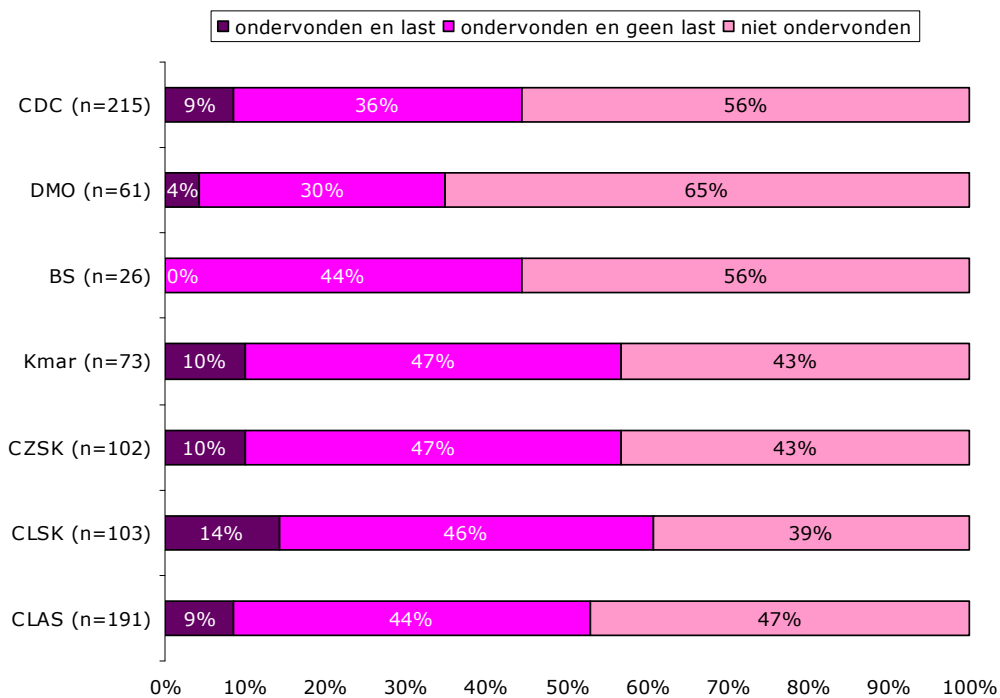
Grafiek 3. Ongewenst seksueel gedrag: percentages mannen per defensieonderdeel



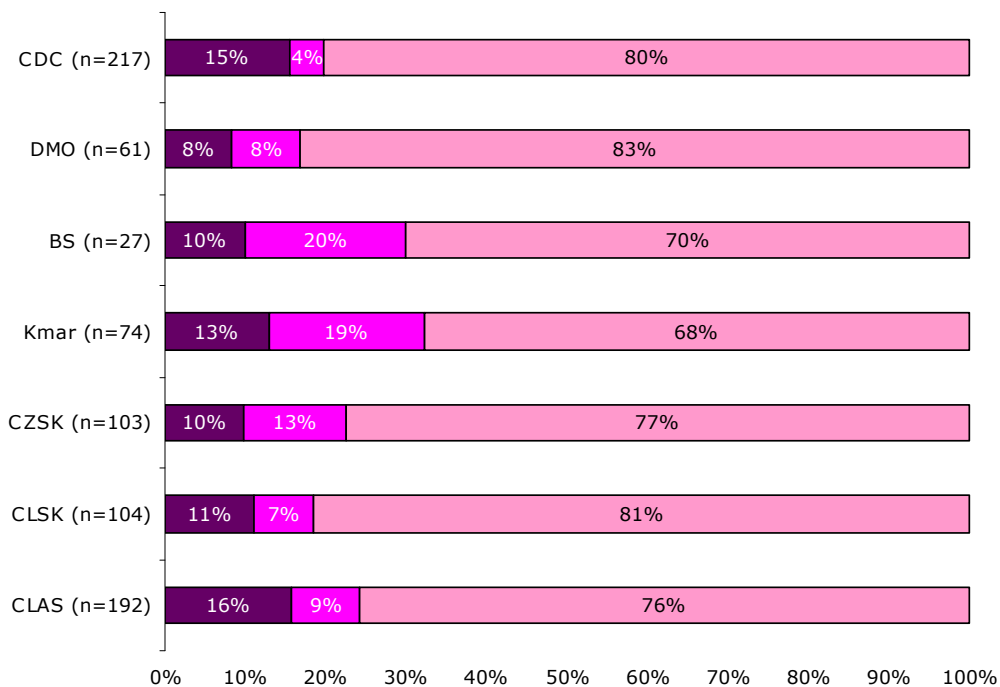
Grafiek 4. Pesten: percentages mannen per defensieonderdeel



Grafiek 5. Ongewenst seksueel gedrag: percentages vrouwen per defensieonderdeel



Grafiek 6. Pesten: percentages vrouwen per defensieonderdeel



3 REACTIES OP ONGEWENST GEDRAG

Uit het hoofdonderzoek bleek dat de vertrouwenspersonen hun doelgroep onvoldoende bereiken. Slachtoffers zijn vaak terughoudend in het melden van ongewenst gedrag en leidinggevendenden reageren over het algemeen niet adequaat op incidenten. Is de situatie nu anders?

3.1 De vertrouwenspersoon

- Ongeveer 1 op de 4 medewerkers weet niet wie zijn of haar vertrouwenspersoon is

Als medewerkers worden geconfronteerd met ongewenst gedrag moeten zij de mogelijkheid hebben om dit te kunnen bespreken of melden bij een vertrouwenspersoon. Het is daarom belangrijk dat alle medewerkers weten wie hun vertrouwenspersoon is. Net als in 2006 weet in alle onderdelen -met uitzondering van de mannen bij de bestuursstaf- de meerderheid van de werknemers wie hun vertrouwenspersoon is. Ongeveer 1 op de 4 medewerkers weet echter niet wie zijn of haar vertrouwenspersoon is (tabel 3.1).

Tabel 3.1. Percentage mannen en vrouwen per onderdeel dat weet wie vertrouwenspersoon is

onderdeel	Mannen		Vrouwen	
	2006	2008	2006	2008
CLAS	73	71	71	69
CLSK	70	74	72	75
CZSK	79	77	76	77
KMar	70	76	74	70
BS	41	36	50	56
DMO	x	63	x	58
CDC	x	70	x	82

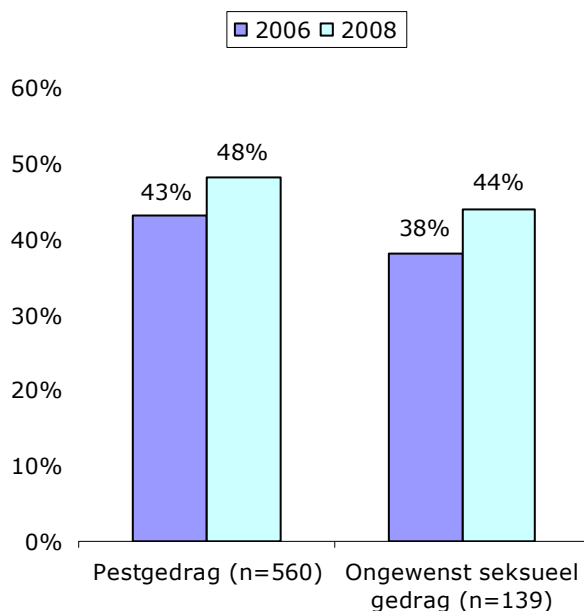
x geen gegevens beschikbaar over 2006

Aan alle respondenten is gevraagd naar wie men toe zou gaan als men slachtoffer zou worden van ongewenst gedrag. Ze konden bij deze vraag meerdere antwoorden geven. De meerderheid (63%) zou naar de leidinggevende stappen. De helft zou contact opnemen met de vertrouwenspersoon. Zestien procent zou naar de Marechaussee gaan. De overige opties (geestelijk verzorger, arts, maatschappelijk werker, personeelsfunctionaris en klachtencommissie) werden door minder dan 10% van de respondenten genoemd. "Ik zou mijn mond houden" is het minst gekozen antwoord (2%).

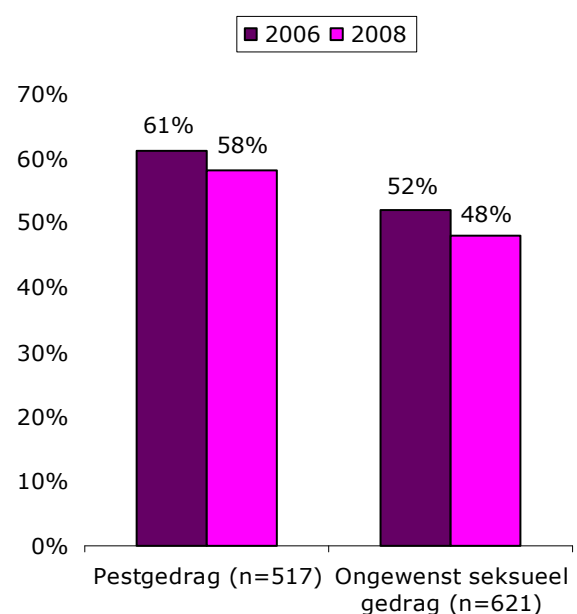
3.2 Stappen ondernemen in reactie op ongewenst gedrag

- Van de mannen en vrouwen die zijn gepest, onderneemt resp. 48% en 58% stappen
- Van de mannen en vrouwen die ongewenst seksueel gedrag hebben meegemaakt, onderneemt resp. 44% en 48% stappen
- Het percentage mannen en vrouwen dat stappen onderneemt, is sinds 2006 niet veranderd

Aan alle respondenten die één of meerdere vormen van ongewenst gedrag hebben meegemaakt en daar tenminste een beetje last van hadden, is gevraagd wat ze hebben gedaan naar aanleiding van de ervaring die zij het meest vervelend vonden. Bij mannen gaat het dan vooral om ongewenst gedrag zoals schelden, roddelen, pesten en buitengesloten worden. Bij vrouwen gaat het om zowel pesten als ongewenst seksueel gedrag (zie paragraaf 2.5).



Grafiek 7. Stappen ondernomen bij ongewenst gedrag (mannen)



Grafiek 8. Stappen ondernomen bij ongewenst gedrag (vrouwen)

Iets minder dan de helft van de mannen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt, onderneemt stappen (grafiek 7). Van de vrouwen die zijn gepest onderneemt 58% stappen en van de vrouwen die ongewenst seksueel gedrag hebben meegemaakt onderneemt 48% stappen (grafiek 8). Het percentage mannen en vrouwen dat stappen onderneemt, is sinds 2006 niet veranderd. Het percentage mannen en vrouwen dat stappen onderneemt bij pestgedrag is niet significant hoger dan bij ongewenst seksueel gedrag.

Vrouwen ondernemen vaker stappen dan mannen, maar dit verschil is niet significant. Voor zowel mannen als vrouwen zijn er geen verschillen gevonden tussen militairen en

burgers, salarisschalen of rang, functie (operationeel, staf, ondersteunend, opleiding of logistiek), bepaalde en onbepaalde tijd, en leidinggevend en niet-leidinggevend. Ook is er geen samenhang gevonden tussen het ondernemen van stappen en leeftijd of aanstellingsduur.

Bijna 6 van de 10 respondenten die geen stappen onderneemt, zegt hier geen behoefte aan te hebben. Daarnaast was 15% bang dat de sfeer op het werk dan zou verslechteren en 14% dacht dat er toch niets met de klacht zou gebeuren. De overige respondenten noemden andere redenen zoals angst voor negatieve reactie, om niet geloofd te worden of om de schuld te krijgen.

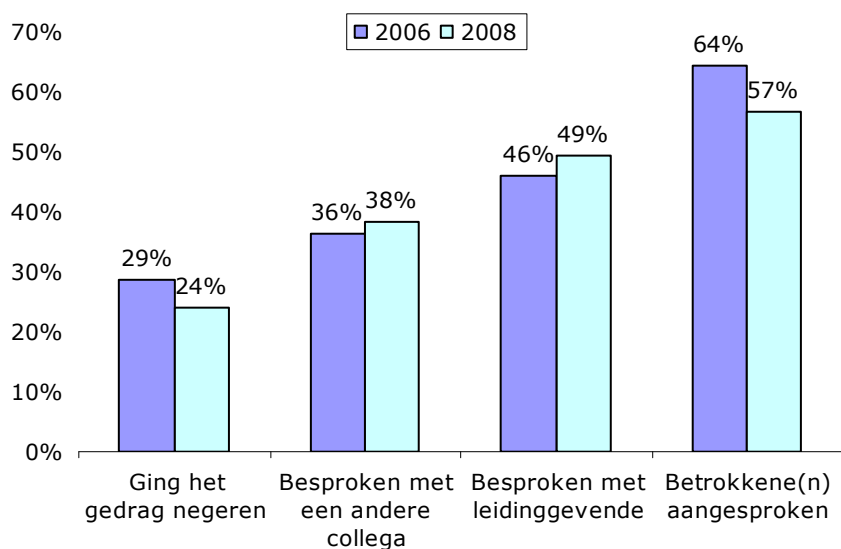
3.3 Wat doet men in reactie op ongewenst gedrag?

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Als men stappen onderneemt, spreekt men meestal de pleger aan op het gedrag |
|---|

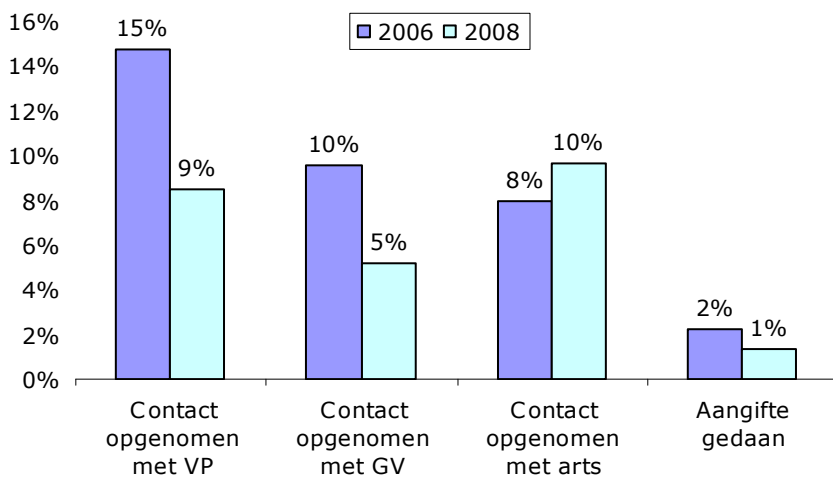
Van de respondenten die stappen hebben ondernomen, heeft het merendeel de pleger op het gedrag aangesproken. Mannen en vrouwen ondernemen vaker stappen in de nabije omgeving, dan dat ze gebruik maken van de integriteitszorg. Er zijn weinig mannen die aangifte doen. Bij vrouwen is dit percentage hoger. Alhoewel er verschillen zijn aan te wijzen tussen 2006 en 2008, is de verdeling van de percentages bij de ondernomen stappen anno 2008 vergelijkbaar met 2006 (grafiek 9 tot en met 12). In lijn met het hoofdonderzoek valt 'bespreken met de leidinggevende' onder stappen in de nabije omgeving. In het kader van het beleid tegen ongewenst gedrag worden leidinggevendenden gestimuleerd om dit gedrag aan te pakken. Het aanspreken van de leidinggevende kan dan ook worden gezien als eerste stap binnen de integriteitszorg.

Het percentage mannen dat een melding heeft gedaan bij het meldpunt is verdubbeld van 1% naar 2%. Bij vrouwen is dit percentage van 4% naar 5% gestegen. Deze toenames zijn echter niet significant.

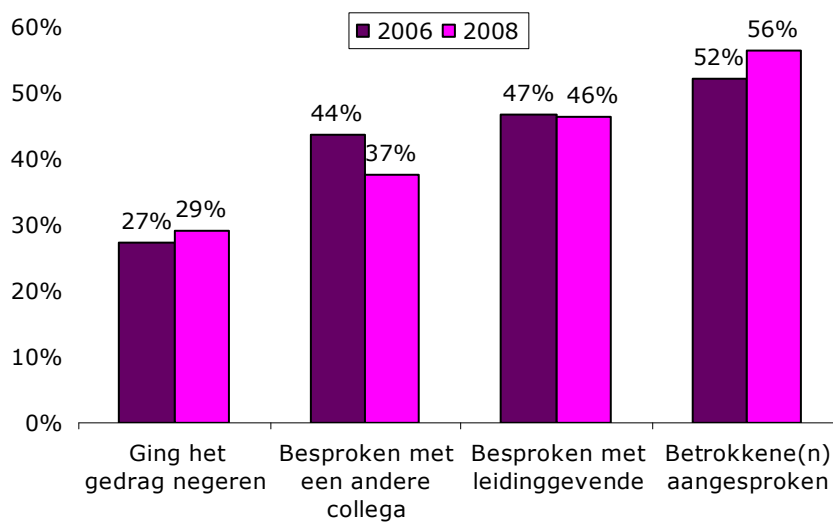
Grafiek 9. Ondernomen stappen in de nabije omgeving door mannen *die actie hebben ondernomen* naar aanleiding van ongewenst gedrag (mannen, $n_{2006} = 183$, $n_{2008} = 158$)



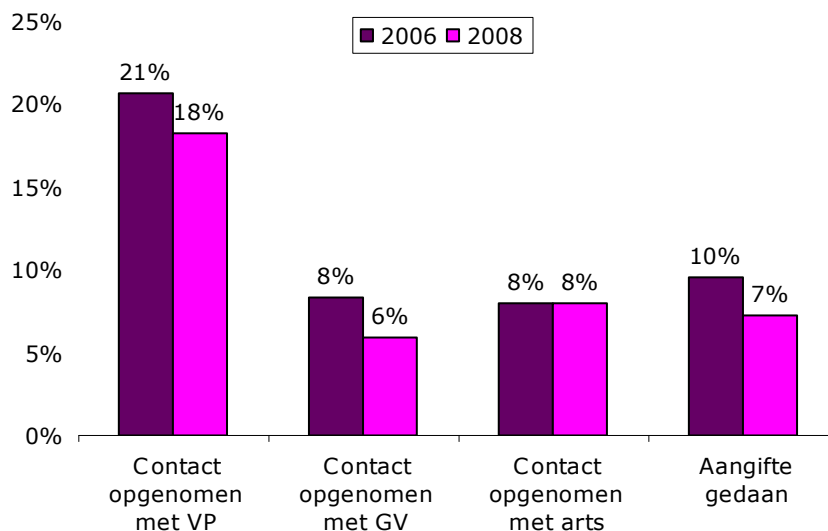
Grafiek 10. Ondernomen stappen binnen de integriteitszorg door mannen *die actie hebben ondernomen* naar aanleiding van ongewenst gedrag (mannen, $n_{2006} = 183$, $n_{2008} = 158$)



Grafiek 11. Ondernomen stappen in de nabije omgeving door vrouwen *die actie hebben ondernomen* naar aanleiding van ongewenst gedrag (vrouwen, $n_{2006} = 491$, $n_{2008} = 191$)



Grafiek 12. Ondernomen stappen binnen de integriteitszorg door vrouwen *die actie hebben ondernomen* naar aanleiding van ongewenst gedrag (vrouwen, $n_{2006} = 491$, $n_{2008} = 191$)



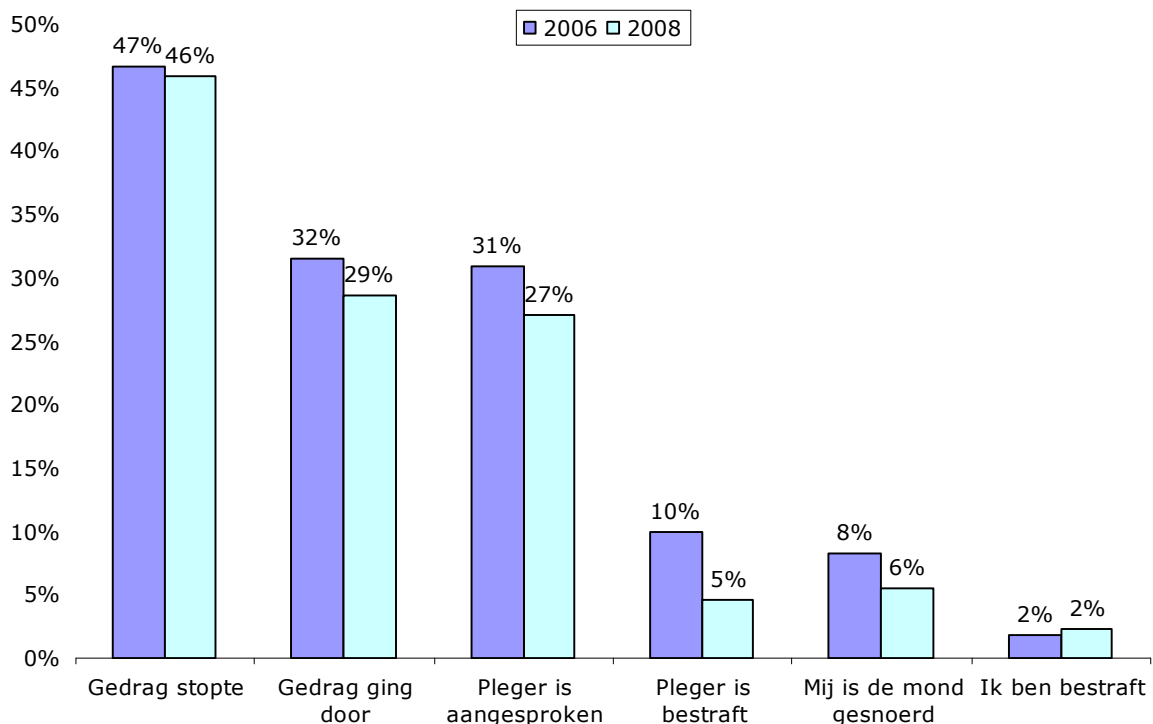
3.4 Wat is het effect van de ondernomen stappen?

- Er zijn nu meer mannen tevreden over de afhandeling van het incident dan in 2006
- Het percentage vrouwen dat tevreden is over de afhandeling is gelijk gebleven

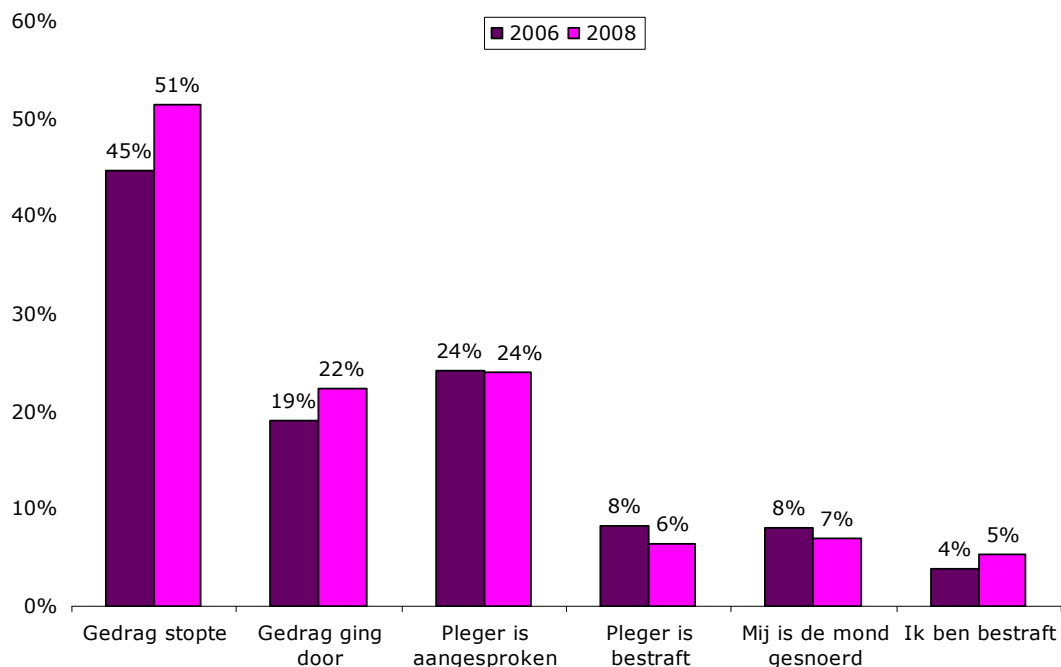
Ongeveer de helft van zowel de mannen als vrouwen geeft aan dat het gedrag stopte als gevolg van de ondernomen stappen. In eveneens ongeveer de helft van de gevallen is de pleger aangesproken of bestraft. Twee procent van de mannen en 5% van de vrouwen *is zelf bestraft* naar aanleiding van het melden (grafiek 13 en 14). De verschillen in grafiek 13 en 14 zijn niet significant.

Er zijn nu meer mannen tevreden over de afhandeling van het incident dan in 2006. Dit percentage is van 25% gestegen naar 43%. Het percentage vrouwen dat tevreden is over de afhandeling is gelijk gebleven (37% in 2008). Overigens is 3 op de 10 mannen en vrouwen ontevreden over de afhandeling van het incident.

Grafiek 13. Effect van de ondernomen stappen (mannen; % van de slachtoffers die stappen hebben ondernomen, $n_{2006} = 183$, $n_{2008} = 158$)



Grafiek 14. Effect van de ondernomen stappen (vrouwen; % van de slachtoffers die stappen hebben ondernomen, $n_{2006} = 490$, $n_{2008} = 192$)



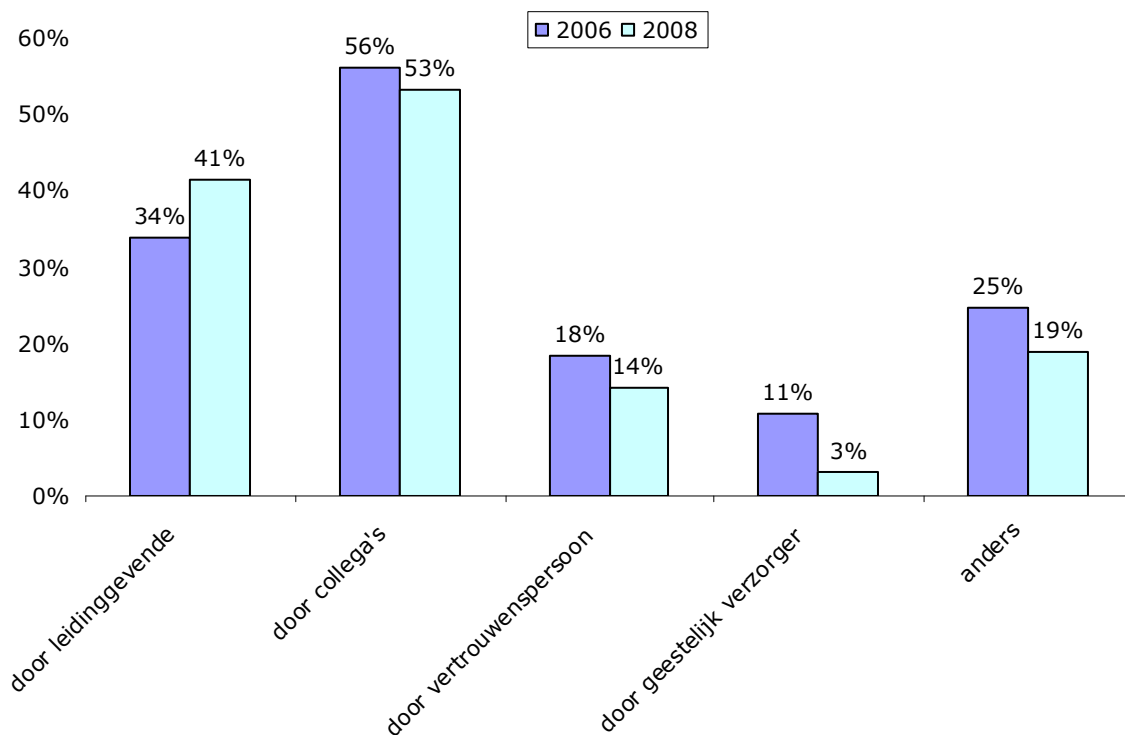
3.5 De opvang van slachtoffers

- Slachtoffers worden meestal opgevangen door collega's of leidinggevenden

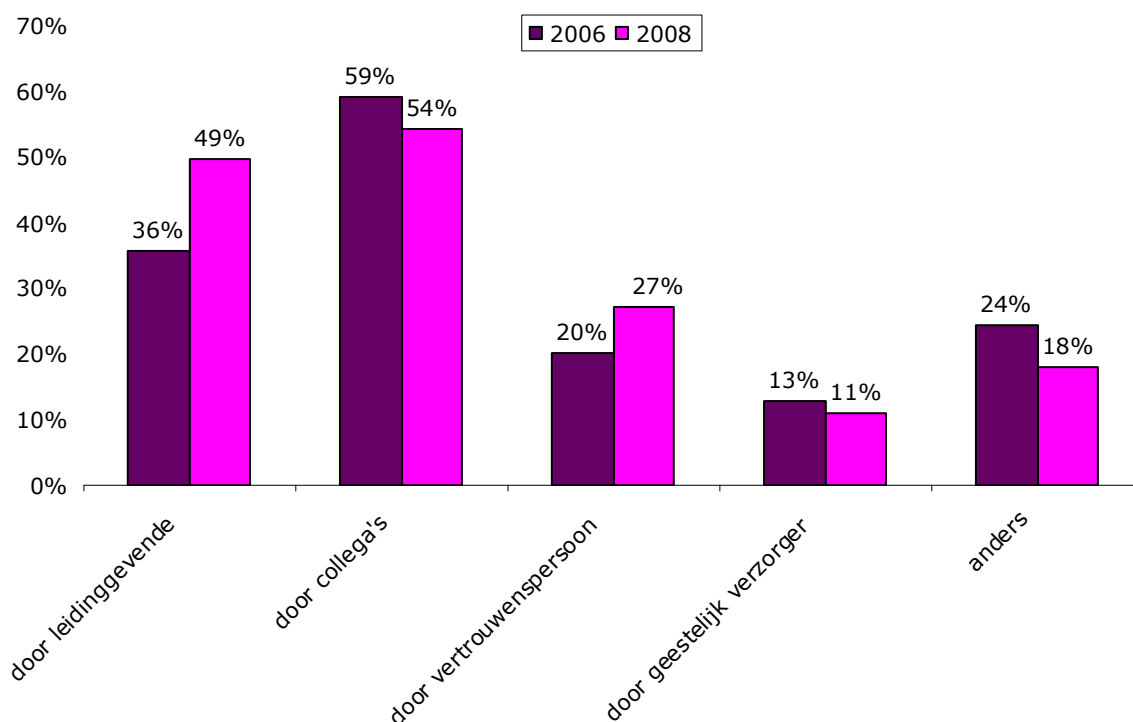
Van de mannelijke slachtoffers is 29% opgevangen (in 2006 was dit 27%). Van de vrouwen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt is, net als in 2006, 42% opgevangen.

In de meeste gevallen worden slachtoffers opgevangen door collega's of leidinggevenden. Het percentage mannen en vrouwen dat is opgevangen door leidinggevenden lijkt te zijn toegenomen. Dit verschil is echter niet significant (grafiek 15 en 16). Hoewel er in 2008 meer mannen tevreden zijn over de afhandeling van het incident, is het aantal mannen dat tevreden is over de opvang gedaald van 81% naar 63%. Het percentage vrouwen dat tevreden is over de opvang is gelijk gebleven (83% in 2008). Van de mannen die zijn opgevangen, is 17% ontevreden over de opvang. Van de vrouwen is dit 10%.

Grafiek 15. Door wie zijn de slachtoffers opgevangen (mannen; % van de slachtoffers die zijn opgevangen, $n_{2006} = 43$, $n_{2008} = 48$)



Grafiek 16. Door wie zijn de slachtoffers opgevangen (vrouwen; % van de slachtoffers die zijn opgevangen, $n_{2006} = 202$, $n_{2008} = 73$)



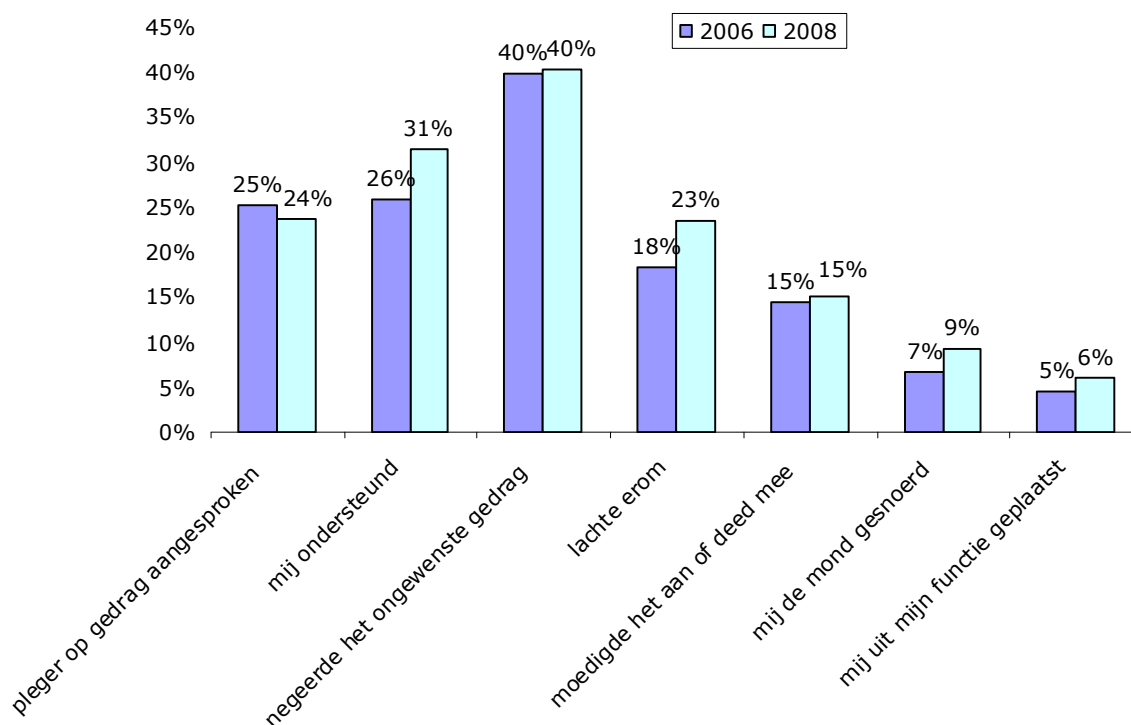
3.6 De rol van de leidinggevende

- Ongeveer een kwart van de slachtoffers bij wie de leidinggevende het ongewenste gedrag heeft gezien, zegt dat de leidinggevende de pleger heeft aangesproken

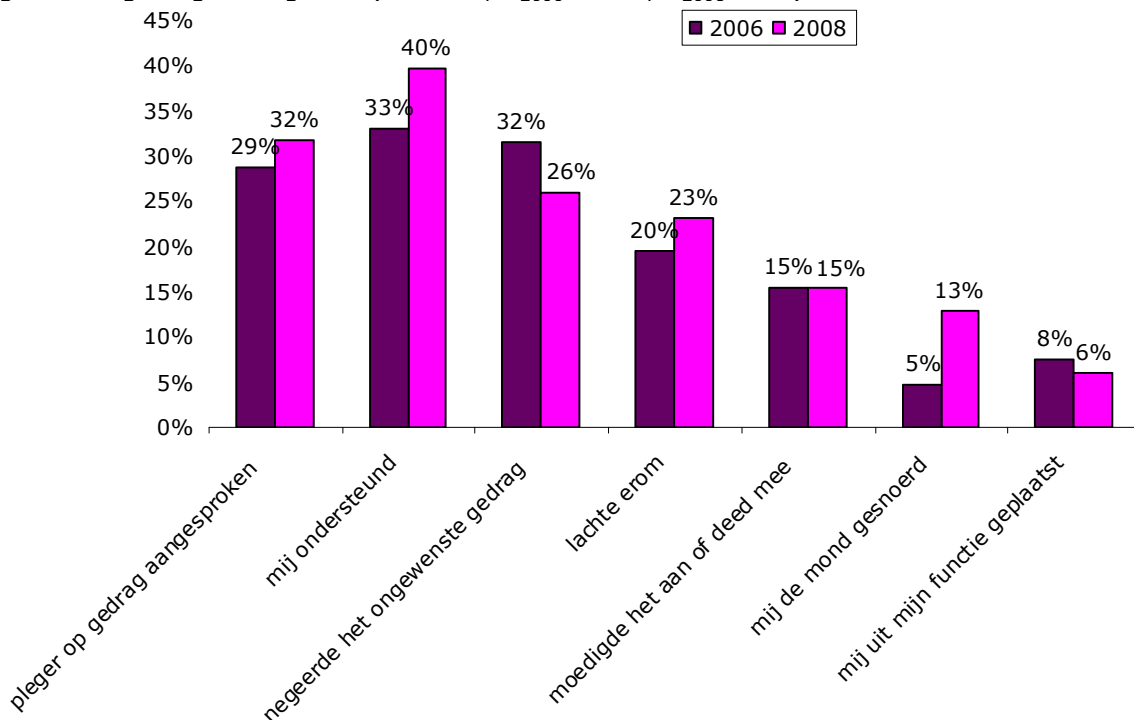
Bij 22% van de mannen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt, is de leidinggevende getuige geweest van het ongewenste gedrag. In 2006 was dit 25%. Bij 30% van de vrouwen, die zijn geconfronteerd met ongewenst gedrag, heeft de leidinggevende dit gedrag gezien. In 2006 was dit 31%.

Bij mannen is de meest genoemde reactie dat de leidinggevende het ongewenste gedrag negeerde. Daarnaast heeft een kleine meerderheid van de mannen aangegeven dat de leidinggevende de pleger heeft aangesproken of dat hij steun heeft geboden aan de respondent. Bij vrouwen is 'steun bieden' de meest genoemde reactie, gevolgd door het aanspreken van de pleger. Er zijn geen verschillen gevonden tussen 2006 en 2008.

Grafiek 17. Reactie van de leidinggevende volgens de slachtoffers bij wie de leidinggevende het ongewenste gedrag heeft gezien (mannen $n_{2006} = 96$, $n_{2008} = 69$)



Grafiek 18. Reactie van de leidinggevende volgens slachtoffers bij wie de leidinggevende het ongewenste gedrag heeft gezien (vrouwen, N₂₀₀₆ = 247, N₂₀₀₈ = 90)



Uiteraard zijn de ondernomen stappen, het effect van de ondernomen stappen, de opvang van de slachtoffers en de rol van de leidinggevende afhankelijk van het soort ongewenst gedrag, de context, de functie van de pleger en eigenschappen van het slachtoffer zelf. Zo zullen slachtoffers bij gedwongen seksueel contact anders reageren dan wanneer hun werk steeds op de verkeerde manier wordt beoordeeld. Ook leidinggevendenden zullen bij verschillend gedrag andere maatregelen nemen. Als de pleger een leidinggevende is, is het wellicht moeilijker om stappen te ondernemen. Daarnaast kan de context ook van belang zijn. Gedrag dat in de ene situatie getolereerd wordt, zal in de andere situatie eerder aangepakt worden. Tenslotte verschilt de reactie van slachtoffers van persoon tot persoon. In dit onderzoek kan alleen onderscheid gemaakt worden tussen pestgedrag in het algemeen en ongewenst seksueel gedrag. Voor de ondernomen stappen, het effect van deze stappen, de opvang van slachtoffers en de rol van de leidinggevende zijn geen verschillen gevonden tussen medewerkers die pesten het vervelendst vonden en voor medewerkers die ongewenst seksueel gedrag het vervelendst vonden. Een meer gedifferentieerd onderscheid naar het soort ongewenst gedrag, de context, de functie van de pleger en eigenschappen van het slachtoffer zelf, kan niet worden gemaakt. Om beter zicht te krijgen op het effect van deze factoren zou kwalitatief onderzoek de aangewezen methode zijn.

4 WERKBELEVING

Ongewenste omgangsvormen staan nooit op zichzelf, maar zijn onderdeel van de organisatiecultuur. Daarom is onderzocht hoe mannen en vrouwen bij defensie hun werk beleven: Hoe zien de medewerkers van defensie de organisatiecultuur? Is dit veranderd ten opzichte van 2006? Hoeveel werkdruk en sociale steun ervaren zij? Het ziekteverzuim en de gezondheid van werknemers kunnen ook beschouwd worden als onderdeel van de werkbeleving. We hebben onderzocht of het ziekteverzuim sinds 2006 is afgenomen en of de gezondheid van medewerkers is verbeterd. Tenslotte is onderzocht hoeveel medewerkers overwegen om weg te gaan bij defensie en of dit is afgenomen sinds 2006. Minder ziekteverzuim, minder gezondheidsproblemen en minder medewerkers die overwegen om weg te gaan bij defensie kunnen duiden op een effectief omgangsvormenbeleid. Uiteraard zijn werkbeleving, ziekteverzuim en gezondheid niet alleen afhankelijk van de manier waarop medewerkers met elkaar omgaan, maar ook van andere factoren zoals privéomstandigheden en persoonlijke kenmerken.

4.1 Perceptie van de organisatiecultuur

- De organisatiecultuur lijkt iets beter te zijn dan in 2006

In vergelijking met 2006 zijn vrouwen niet anders tegen de organisatiecultuur gaan kijken. Mannen nemen de organisatiecultuur nu wel positiever waar dan in 2006. Er zijn nu meer mannen die vinden dat de samenwerking met vrouwen en homoseksuelen goed gaat. Minder mannen vinden dat er wordt geroddeld, dat er wordt gepest of dat er zogenaamde 'pispaaftjes' zijn. Ook zijn er minder mannen die zeggen dat er drugs wordt gebruikt of dat er vaak te veel wordt gedronken. Verder zijn er iets minder mannen die vinden dat plegers van ongewenst seksueel gedrag doorgaans vrijuit gaan en dat het riskant is om te klagen als je op je werk seksueel wordt lastig gevallen. Tenslotte zijn er iets minder mannen die vinden dat leidinggevend tolerant zijn ten opzichte van seksisme (tabel 4.1).

Tabel 4.1. Perceptie van de organisatiecultuur (gestandaardiseerde gemiddelden)

	Mannen		Vrouwen	
	2006 n ¹ =973	2008 n=693	2006 n=1069	2008 n=451
Organisatiecultuur (0-1 gaat helemaal niet opgaat helemaal op)				
Groepscohesie / -sfeer	0,27	0,27	0,32	0,27
Slechte samenwerking met seksuele minderheden	0,35	0,30 [▼]	0,36	0,32
Pestcultuur	0,43	0,37 [▼]	0,44	0,47
Gebruik van genotsmiddelen	0,28	0,20 [▼]	0,24	0,28
Tolerant klimaat t.ov. ongewenst seksueel gedrag	0,26	0,21 [▽]	0,35	0,27
Leidinggevende tolerant ten opzichte van seksisme	0,43	0,39 [▽]	0,43	0,40

¹De steekproefgrootte is relatief klein, omdat respondenten bij deze vragen de mogelijkheid hadden om te antwoorden met 'weet niet / n.v.t'

Tussen haakjes de waardes die een variabele aan kan nemen

[▼]Gemiddelde is significant lager dan in 2006 (p<0,01)

[▽] Gemiddelde is significant lager dan in 2006 (p<0,01), het verschil is echter marginaal (klein)

Tussen de onderdelen is een aantal significante verschillen gevonden. In vergelijking met de andere onderdelen scoort de CDC relatief hoog op groepscohesie / -sfeer. Daarnaast is de gepercipieerde samenwerking met seksuele minderheden bij de CDC beter dan bij de andere onderdelen. Bij de CZSK en bij de KMar wordt relatief veel pestgedrag waargenomen, terwijl dit bij de bestuursstaf relatief weinig wordt waargenomen. Het gepercipieerde gebruik van genotmiddelen is naar verhouding bij de CZSK het hoogst en bij de bestuursstaf het laagst. In vergelijking met de andere onderdelen worden leidinggevendenden bij de KMar minder tolerant gevonden ten opzichte van seksisme.

4.2 Werkdruk

- 35% van de mannen en 40% van de vrouwen vindt de werkdruk precies goed

De meeste werknemers vinden de werkdruk nu eens te hoog, dan weer te laag of precies goed. Ten opzichte van 2006 vinden nu iets meer mannen de werkdruk te hoog. Bij de vrouwen zijn er geen verschillen in werkdruk gevonden tussen 2006 en 2008 (tabel 4.2).

Tabel 4.2. Werkdruk in percentages

	Mannen		Vrouwen	
	2006 n=1630	2008 n=1203	2006 n=1730	2008 n=790
te hoog	12,6	16,9 ^Δ	9,2	13,4
te laag	8,3	6,4 [∇]	11,6	7,9
precies goed	35,6	34,8	34,7	40,4
nu eens te hoog, dan weer te laag	43,4	41,9	44,6	38,3

^Δ Percentage is significant hoger dan in 2006 ($p < 0,01$), het verschil is echter marginaal (klein)

[∇] Percentage is significant lager dan in 2006 ($p < 0,01$), het verschil is echter marginaal (klein)

Bij alle onderdelen, met uitzondering van de bestuursstaf, verschilt de werkdruk van de totale percentages in tabel 4.2. Bij de CLAS en de KMar ervaren de medewerkers de werkdruk vaker als goed dan bij defensie als geheel. Bij de CLSK en de CZSK vinden de medewerkers de werkdruk relatief vaak te laag. Bij de DMO en de CDC wordt de werkdruk relatief vaak als hoog beoordeeld. Het gaat hier om kleine verschillen. Voor alle onderdelen geldt dat de categorieën 'precies goed' en 'nu eens te hoog, dan weer te laag' het vaakst zijn gekozen.

4.3 Sociale steun

- Over het algemeen voelt men zich gesteund door collega's

De meeste mannen en vrouwen ervaren sociale steun in dagelijkse en problematische situaties. De minderheid van de mannen en vrouwen voelt zich in de steek gelaten. In vergelijking met 2006 ervaren mannen iets meer steun in problematische situaties. Verder zijn er geen verschillen gevonden tussen 2006 en 2008 (tabel 4.3).

Tabel 4.3. Sociale steun (gestandaardiseerde gemiddelden)

	Mannen		Vrouwen	
	2006 n=1737	2008 n=1199	2006 n=1881	2008 n=793
Sociale steun (0-1: helemaal niet – heel erg)				
in alledaagse situaties	0,84	0,84	0,82	0,85
in problematische situaties	0,78	0,81 ^Δ	0,78	0,80 ¹
negatieve ondersteuning (in de steek gelaten worden)	0,22	0,22	0,25	0,21 ²

Tussen haakjes de waardes die een variabele aan kan nemen

^Δ Gemiddelde is significant hoger dan in 2006 ($p < 0,01$), het verschil is echter marginaal (klein)

¹ Leesvoorbeeld: de score nadert 1; dit betekent dat de meerderheid van de vrouwen een hoge score heeft en zich dus heel erg gesteund voelt.

² Leesvoorbeeld: de score nadert 0; dit betekent dat de meerderheid van de vrouwen een lage score heeft en zich dus niet in de steek gelaten voelt.

Gemiddeld scoren respondenten bij de DMO iets lager op sociale steun in alledaagse situaties. Bij de bestuursstaf is de score op steun in problematische situaties iets hoger dan bij de andere onderdelen. Bij de CLAS voelt men zich gemiddeld minder vaak in de steek gelaten. Verder zijn er geen verschillen gevonden tussen de onderdelen.

4.4 Ziekteverzuim, gezondheid en vertrek intentie

- Er zijn geen verschuivingen wat betreft ziekteverzuim, gezondheid en vertrekintentie

In 2006 meldden mannen zich gemiddeld bijna 1 dag per jaar ziek. In 2008 is dit iets meer dan een dag. Dit verschil is niet significant. Vrouwen meldden zich in 2006 en in 2008 ongeveer anderhalve dag per jaar ziek. Net als in 2006 beoordeelt de meerderheid in 2008 zijn of haar gezondheid als uitstekend of goed. Een groot deel van de medewerkers heeft wel eens overwogen om weg te gaan bij defensie. Ook op dit vlak zijn geen verschuivingen opgetreden (tabel 4.4). De meeste genoemde redenen om vertrek te overwegen zijn loopbaanbeperkingen en de werkomstandigheden, zoals veel van huis zijn en gevaarlijk werk.

Tabel 4.4. Ziekteverzuim, gezondheid en vertrek intentie

	Mannen		Vrouwen	
	2006 n=1725	2008 n=1182	2006 n=1843	2008 n=770
Ziekteverzuim (Gemiddelde, range: 0-365 dagen)	0,8	1,1	1,7	1,7
Gezondheid (%)				
slecht of niet zo best	1,2	2,3	1,8	3,9
redelijk	7,6	8,1	12,4	14,3
goed of uitstekend	91,2	89,6	85,8	81,7
Overwogen om bij defensie weg te gaan (%)				
nee	36,6	38,4	37,8	45,2
ja, een enkele keer	47,5	47,2	45,3	38,0
ja, regelmatig	15,9	14,4	16,9	16,8

Wat betreft ziekteverzuim verschillen de onderdelen niet. Bij de CLAS beoordeelt 91% van de mannen en vrouwen zijn of haar gezondheid als goed of uitstekend. Bij de DMO en de CDC is dit respectievelijk 82% en 84%. De andere onderdelen scoren hier tussen in. Dit betekent dat de medewerkers bij de CLAS hun gezondheid relatief goed vinden, terwijl bij de CDC en DMO minder mensen hun gezondheid als goed kwalificeren. Overigens is de gemiddelde leeftijd bij de CDC en DMO hoger dan in de andere onderdelen. Bij de CZSK zeggen medewerkers relatief vaak dat zij regelmatig hebben overwogen om weg te gaan bij defensie (25%); bij de DMO is dit percentage relatief laag (9%).

Van de medewerkers met een contract voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd heeft respectievelijk 42% en 49% een enkele keer overwogen om weg te gaan. Van de medewerkers met een contract voor bepaalde tijd heeft 19% regelmatig overwogen om weg te gaan. Bij personeel met een contract voor onbepaalde tijd is dit 13%.

5 BESCHOUWING

Ongewenst gedrag (pesten en ongewenst seksueel gedrag) is bij zowel mannen als vrouwen niet significant afgenomen vergeleken met twee jaar geleden. Dat wil zeggen dat er in statistische termen geen sprake van een daling is. Bij vrouwen is er echter wel een dalende trend als het gaat om ongewenst seksueel gedrag. Ongewenste seksuele aandacht en toenadering is ten opzichte van 2006 gedaald van 14% naar 9%, ongewenste fysieke aandacht van 8% naar 3% en seksuele dwang van 4% naar 1%. Een enkele kanttekening is hier op zijn plaats.

Ten eerste is bij seksuele dwang wellicht sprake van een bodemeffect: Bij percentages onder de 5% is er weinig ruimte om een statistische afname aan te tonen. Ten tweede beslaan de vragen over seksuele intimidatie, zoals afgenomen met de Sexual Experiences Questionnaire, een periode van twee jaar. Het huidige onderzoek is minder dan twee jaar na het vorige uitgevoerd. Het is mogelijk dat incidenten dubbel zijn geteld, waardoor de afname minder groot is dan wanneer er twee jaar of meer tussen beide onderzoeken had gezeten.

Daarnaast blijkt uit een onderzoek van het Amerikaanse leger dat seksuele intimidatie een hardnekkige kwestie is. In 1988 had 73% van de vrouwen wel eens één of meerdere vormen van seksuele intimidatie meegemaakt (ongeacht of ze daar last van hadden of niet). Vervolgens heeft het Amerikaanse leger een *zero-tolerance* beleid ingevoerd. In 1995 is de prevalentie van seksuele intimidatie weer gemeten, waaruit bleek dat 59% van de vrouwen seksuele intimidatie had meegemaakt. Hieruit werd duidelijk dat seksuele intimidatie weliswaar was afgenomen, maar dat in 1995 seksuele intimidatie nog steeds eerder regel was dan uitzondering.¹⁰ De vraag is natuurlijk of een zero-tolerancebeleid de juiste aanpak is, maar het is zeer aannemelijk dat de cultuur in een organisatie als de krijgsmacht niet heel snel verandert.

Over het algemeen wordt mannelijke dominantie gezien als een van de belangrijkste oorzaken van ongewenst seksueel gedrag binnen een organisatie. In dergelijke organisaties werken meer mannen dan vrouwen en worden sociale normen gedomineerd door mannen. Dat wil zeggen dat traditionele mannelijke waarden en mannelijke gedrag, zoals het nemen van risico's, emotionele controle en technische bekwaamheid, maar ook het denigreren van vrouwen en het opscheppen over seks beloond worden.¹¹

¹⁰ Firestone, J.M. & Harris, R.J. (2003). Perceptions of effectiveness of response to sexual harassment in US military, 1988 and 1995. *Gender, Work and Organization*, 10, 42-64.

¹¹ Timmerman, G. (2005). The impact of male domination on the prevalence of sexual harassment: An analysis of European Union surveys. In J.E. Gruber and P. Morgan (Eds.), *In the company of men: Male dominance and sexual harassment* (pp.171-194). York: Maple Press.

Door middel van seksuele intimidatie worden machtsverschillen tussen mannen en vrouwen in stand gehouden en worden mannelijke normen opgelegd aan zowel mannen als vrouwen.¹²

Defensie is van oudsher een mannenorganisatie, zowel wat betreft de getalsmatige verhoudingen tussen mannen en vrouwen als de mate waarin traditionele mannelijke waarden onderdeel uitmaken van het werk. Het vergt inspanningen om hier verandering in te brengen. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen of de mogelijke trend zich in de komende jaren zal doorzetten. In dit kader is het overigens niet zo zinvol om de incidentie van ongewenst gedrag elk half jaar te monitoren. Aangezien ongewenst seksueel gedrag alleen elke twee jaar gemeten kan worden en, zoals gezegd, een organisatiecultuur niet op stel en sprong verandert, is een tweejaarlijks onderzoek meer aangewezen. Dit is ook van belang om onderzoeksmoeheid bij het defensiepersoneel te voorkomen.

Tenslotte merken we hier nog eens op dat van alle vormen van pestgedrag pesten via het werk of privéleven het meest frequent voorkomt. Binnen deze schaal wordt het item 'U moet werkzaamheden uitvoeren, die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen' het vaakst genoemd als gedrag waar men minstens redelijk wat last van heeft. Zoals al eerder is gesteld, is het uitvoeren van taken onder het niveau soms onvermijdelijk in de krijgsmacht. Er hoeft dus niet per se sprake te zijn van pesten. Hoewel dit in 2006 ook al het geval was, relateert deze constatering wel enigszins de cijfers over pesten. Aan de andere kant is de schaal pesten via het werk of privéleven, inclusief het betreffende item, wel valide en betrouwbaar.

¹² Stockdale, M.S. (2005). The sexual harassment of men: articulating the approach-rejection theory of sexual harassment. In J.E. Gruber and P. Morgan (Eds.), *In the company of men: Male dominance and sexual harassment* (pp.117-142). York: Maple Press.

BIJLAGEN

BIJLAGE I DATAVERZAMELING

Het onderzoek is uitgevoerd onder een aselechte steekproef van het defensiepersoneel. De adressen zijn door Defensie verstrekt. De gehele steekproef heeft namens de Rutgers Nisso Groep per brief een uitnodiging tot deelname aan het onderzoek ontvangen op het privéadres. De vragenlijst kon schriftelijk of via het internet worden ingevuld. Voor de laatste mogelijkheid stond in de brief een inlogcode vermeld. Deelname was anoniem. Ter verhoging van de respons ontvingen de respondenten na drie weken een schriftelijk rappel. De adresgegevens zijn uitsluitend gebruikt voor het verzenden van de eerste mailing en de herinneringsbrief. Het adresbestand is daarna vernietigd.

De rapportage is tot stand gekomen in samenspraak met een beleidsmedewerker en een medewerker van gedragswetenschappen van defensie.

I.1 Steekproef

De onderzoekspopulatie voor het periodiek onderzoek is ten opzichte van die van het hoofdonderzoek uitgebreid. Alle defensieonderdelen zijn nu in de steekproef vertegenwoordigd. In totaal zijn 8000 medewerkers benaderd om mee te werken aan het onderzoek. Op basis van de respons bij het hoofdonderzoek werd rekening gehouden met een responspercentage van 20%. De grootte van de benodigde steekproef is bepaald aan de hand van de mate waarin pesten in 2006 voorkwam. Om zinvolle statistische analyses uit te voeren moeten minimaal 30 slachtoffers van ongewenst gedrag vertegenwoordigd zijn. Hiervoor was een netto onderzoeksgroep van 600 vrouwen en 1000 mannen noodzakelijk. Bij een respons van 20% dienden daarom ongeveer 8000 medewerkers te worden benaderd. Bij een bruto steekproef van 8000 medewerkers zouden de verschillende onderdelen ook voldoende in de steekproef vertegenwoordigd zijn.

De dataverzameling is uitgevoerd door Stratus Marktonderzoek. Twee derde van de vragenlijsten is op papier ingevuld, en een derde digitaal. In totaal hebben 2033 medewerkers (1207 mannen, 795 vrouwen en 31 onbekend) de vragenlijst ingevuld teruggestuurd, een respons van 25%. Een deel van de medewerkers kon de vragenlijst niet invullen, omdat zij op oefening of uitzending waren tijdens de periode van dataverzameling. Overigens hebben niet alle respondenten de vragenlijst volledig ingevuld. Gemiddeld hebben ze 104 vragen beantwoord; het minimum was 3, het maximum was 114 en de spreiding was 9. Net als bij het hoofdonderzoek is gewogen voor geslacht, defensieonderdeel, en rang en salarisschaal, zodat de steekproef representatief is voor deze variabelen. In de tabellen en grafieken in dit rapport zijn de gewogen percentages weergegeven. Daarnaast wordt bij de percentages de ongewogen groepsgrootte (n) vermeld. Wanneer in één grafiek of tabel meerdere variabelen zijn gepresenteerd, wordt de kleinste n gerapporteerd. Wanneer verschillen worden getoetst, wordt de weging steeds gehandhaafd. Hierop is één uitzondering: bij vergelijking met andere organisaties wordt getoetst met een non-parametrische χ^2 -toets voor 1 steekproef. Hierbij kan niet worden gewogen. Tabel I.1 geeft een overzicht van de persoons- en taakgerelateerde kenmerken van de onderzoeksgroep na weging.

Tabel I.1 Persoons- en taakgerelateerde kenmerken van de respondenten (na weging)

	Mannen (n¹=1673)	Vrouwen (n¹=274)	Totaal (N¹=1947)
Leeftijd (in jaren)			
range	17-67	17-63	17-67
gemiddelde	38	37	38
Aanstellingsduur (in jaren)			
range	0-45	0-38	0-45
gemiddelde	16	11 [▼]	15
Functie (%)			
militair	73	44 [▼]	69
burger	27	56 [▲]	31
Salarisschaal (% van burgers)			
1 t/m 4	28	26	27
5 t/m 8	39	53 [▲]	42
9 of hoger	33	22 [▼]	30
Rang (% van militairen)			
officier	20	18	20
onderofficier	41	28 [▼]	39
manschappen	40	55 [▲]	41
Leidinggevende functie (%)	34	18 [▼]	31
Contract voor onbepaald tijd (%)	64	62	64
Krijgsmachtonderdeel (%)			
Commando Landstrijdkrachten	37	26 [▼]	36
Commando Luchstrijdkrachten	13	10	13
Commando Zeestrijdkrachten	14	11	13
Koninklijke Marechaussee	10	11	10
Bestuursstaf	2	3 [▲]	2
Defensie Materieel Organisatie	11	8	11
Commando Dienstencentra	14	26 [▲]	15
Anders	1	4	1

¹steekproefgrootte na weging

[▲]Significant hoger percentage dan bij de mannen (p≤0,01)

[▼]Significant lager percentage / gemiddelde dan bij de mannen (p≤0,01)

I.2 De enquête

De vragenlijst is zo samengesteld dat de resultaten vergeleken kunnen worden met het hoofdonderzoek. In de vragenlijst kwamen de volgende onderwerpen aan de orde. Ten eerste werd gevraagd naar verschillende werk- en taakgerelateerde kenmerken. Daarna is ingegaan op sociale steun en de perceptie van de organisatiecultuur. Vervolgens is gevraagd naar persoonlijke ervaringen met ongewenste omgangsvormen. Aan het einde van de vragenlijst konden de respondenten hun persoonlijke kenmerken aangeven en aan degene die ervaring hadden met ongewenste omgangsvormen werden vragen gesteld over de plegers en de reactie op de vervelendste ervaring. De vragenlijst is bijgevoegd als bijlage IV.

Een aantal items uit de vragenlijst vormen schalen. Uiteraard is het van belang dat alle schalen betrouwbaar zijn. De betrouwbaarheid wordt aangeduid met Cronbach's alpha. Wanneer de alpha groter is dan 0,60 is de schaal voldoende betrouwbaar voor gebruik in wetenschappelijk onderzoek. De item-totaal correlatie geeft ook informatie over de betrouwbaarheid. In een betrouwbare schaal, zouden alle correlatiecoëfficiënten groter

moeten zijn dan 0,30. De psychometrische gegevens van de schalen zijn weergegeven in tabel I.2.

Tabel I.2. Psychometrische gegevens van de schalen

<i>Schalen</i>	Item totaal correlatie
<i>Sociale steun: in alledaagse situaties** , Cronbach's alpha=.71</i>	
- Heeft u het gevoel dat u er op uw werk bij hoort? ¹	0,57
- Heeft u het gevoel gewaardeerd te worden op uw werk? ¹	0,57
<i>Sociale steun: in problematische situaties** , Cronbach's alpha=.80</i>	
- Geven uw collega's u het gevoel dat u op hen kunt rekenen? ¹	0,66
- Heeft u het gevoel dat u met uw collega's kunt bespreken wat u bezighoudt? ¹	0,68
- Heeft u het gevoel dat u op uw werk een stommiteit kunt laten merken? ¹	0,55
- Voelt u zich veilig bij de collega's op uw werk? ¹	0,57
<i>Sociale steun: negatieve ondersteuning** , Cronbach's alpha=.82</i>	
- Heeft u op uw werk het gevoel in de steek te worden gelaten? ¹	0,65
- Heeft u het gevoel op uw werk alleen te staan? ¹	0,62
- Heeft u het gevoel dat men u laat vallen op het werk? ¹	0,70
- Heeft u het gevoel dat u op uw werk wordt tegengewerkt? ¹	0,61
<i>Groepscohesie/-sfeer***, Cronbach's alpha=.84</i>	
- Bij ons gaan collega's over het algemeen goed met elkaar om ¹	0,73
- Bij ons komen mensen voor elkaar op ¹	0,72
- Bij ons kunnen mensen op elkaar vertrouwen ¹	0,73
- Bij ons worden nieuwe medewerkers snel opgenomen in de groep ¹	0,51
<i>Slechte samenwerking met seksuele minderheden***, Cronbach's alpha=.79</i>	
- Bij ons kunnen mannen en vrouwen goed samenwerken	0,53
- De inbreng van vrouwen en mannen wordt bij ons gelijk gewaardeerd	0,62
- De meeste collega's geven er de voorkeur aan om niet met homoseksuele medewerkers samen te werken ¹	0,51
- De meeste collega's vinden dat homoseksuele collega's geschikt zijn om bij de krijgsmacht te werken	0,43
- De meeste collega's vinden dat een mannelijke leidinggevende meer gezag heeft dan een vrouwelijke leidinggevende ¹	0,50
- Aan wat vrouwen zeggen wordt vaak minder waarde gehecht ¹	0,55
- De meeste collega's werken graag met vrouwen samen	0,52
<i>Pestcultuur***, Cronbach's alpha=.78</i>	
- Bij ons wordt heel wat afgeroddeld ¹	0,52
- Pesterijen komen bij ons regelmatig voor ¹	0,66
- Bij ons zijn er zogenaamde 'pispaltjes' ¹	0,67
<i>Gebruik van genotsmiddelen***, Cronbach's alpha=.78</i>	
- Bij ons worden drugs gebruikt ¹	0,66
- Bij ons wordt vaak te veel gedronken ¹	0,66
<i>Tolerant klimaat ten opzichte van ongewenst seksueel gedrag***, Cronbach's alpha=.70</i>	
- Plegers van seksuele intimidatie gaan doorgaans vrijuit ¹	0,54
- Als je op het werk seksueel wordt lastig gevallen, is het riskant hierover te klagen ¹	0,54

*Leidinggevende tolerant ten opzichte van seksisme***, Cronbach's alpha=.81*

- Leidinggeevenden treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over vrouwelijke collega's	0,68
- Leidinggeevenden treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over homoseksuelen	0,68

*Gepest worden: buitengesloten worden****, Cronbach's alpha=.85*

- Collega's weigeren om met u samen te werken	0,57
- Hoe vaak werd u door collega's buitengesloten?	0,68
- Collega's behandelen u als lucht	0,67
- Hoe vaak werd er over u geroddeld?	0,62
- Er heerst een vijandige stemming ten opzichte van u	0,72
- Hoe vaak kreeg u onnodig veel kritiek?	0,70

*Gepest worden: via het werk of het privé-leven****, Cronbach's alpha=.82*

- U moet werkzaamheden verrichten, die uw gevoel van eigenwaarde schaden	0,52
- Er worden u taken onttrokken	0,53
- U moet werkzaamheden uitvoeren, die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen	0,46
- Uw beslissingen worden ten onrechte in twijfel getrokken	0,66
- Hoe vaak werd u op een verkeerde manier beoordeeld?	0,64
- Hoe vaak moest uitgerekend u de nare klussen opknappen?	0,56
- Er wordt getwijfeld aan uw integriteit	0,50
- Er zijn conflicten over uw persoonlijke leefstijl	0,50
- Collega's spotten met uw privé-leven	0,49
- Er wordt voortdurend kritiek op uw privé-leven geleverd	0,51

*Gepest worden: grof gedrag****, Cronbach's alpha=.77*

- Hoe vaak werd u uitgescholden door collega's of leiding?	0,46
- Hoe vaak werd u belachelijk gemaakt?	0,63
- Iemand reageert zijn/haar slechte humeur op u af zonder dat iemand anders hier iets van zegt	0,47
- Collega's roepen schunnige woorden of andere vernederende uitdrukkingen achter u aan	0,51
- Collega's verstopen uw spullen	0,35
- Collega's imiteren uw manier van lopen, uw stem of uw gebaren om u belachelijk te maken	0,61
- Uw manier van praten wordt belachelijk gemaakt	0,51

*Gepest worden: direct geweld****, Cronbach's alpha=nvt²*

- Hoe vaak werd u bedreigd door collega's of leiding?	0,48
- Hoe vaak werd u blootgesteld aan lichamelijk geweld door collega's of leiding?	0,30
- Er wordt schade toegebracht aan uw eigendommen	0,34

*Ongewenst seksueel gedrag: ongewenste seksuele aandacht en toenadering****, Cronbach's alpha=.83*

- Opdringerige pogingen om een gesprek met u aan te knopen over persoonlijke of seksuele aangelegenheden, zoals uw seksleven bespreken of becommentariëren	0,60
- Schunnige en aanstootgevende seksuele opmerkingen maken tegen u persoonlijk	0,67
- Opmerkingen maken over uw uiterlijk of uw lichaam die u niet op prijs stelt	0,62
- Seksuele aandacht geven waar u niet van gediend bent	0,77
- Zo naar u staren, gluren of lonken dat u zich ongemakkelijk voelt	0,67
- Proberen om een intieme verhouding met u aan te knopen ondanks pogingen van uw kant om dat te ontmoedigen	0,58
- U per e-mail of sms seksueel getinte berichten toesturen	0,25

*Ongewenst seksueel gedrag: ongewenste fysieke aanrakingen**** , Cronbach's alpha=.79*

- U aanraken op een dusdanige manier dat u zich ongemakkelijk voelt (bijvoorbeeld door een hand op uw blote arm te leggen, een arm om uw schouder)	0,67
- Lichamelijk contact (bijvoorbeeld stoeien) op een wijze die wat u betreft verder gaat dan wat u prettig vindt	0,60
- Subtiel aftasten hoe ver men op seksueel gebied kan gaan	0,60
- Proberen u te strelen of te liefkozen tegen uw zin (bijvoorbeeld uw been of nek strelen, intieme lichaamsdelen aanraken)	0,63

*Ongewenst seksueel gedrag: seksuele dwang****, Cronbach's alpha=.88*

- U op een subtiel manier verleiden tot seksuele intimiteit door een beloning of privileges te beloven	0,61
- U dreigen met een of andere vorm van vergelding als u niet ingaat op seksuele avances (bijvoorbeeld door het noemen van een op handen zijnd functioneringsgesprek)	0,65
- Pogingen doen om seks met u te hebben waartegen u zich (met woord of daad) heeft moeten verzetten	0,66
- U een snellere promotie of andere beloning in het vooruitzicht stellen als u in zou gaan op seksuele avances	0,87
- U dwingen tot seksueel contact dat u eigenlijk niet wilt maar om een of andere reden niet kan weigeren	0,81
- U slecht behandelen omdat u seksuele toenaderingen heeft afgewezen	0,69

¹Item is gespiegeld

²De alpha van direct geweld kan niet berekend worden, omdat weinig medewerkers dit gedrag meemaken

**1=helemaal wel, 4=helemaal niet

***1=gaat helemaal op, 5=gaat helemaal niet op

****1=nooit, 5=dagelijks

BIJLAGE II VORMEN VAN ONGEWENST GEDRAG

Tabel II.1. Ongewenste seksuele aandacht (% dat minstens redelijk wat last ervaart)

	m	v	m	v
	2008	2008	2006	2006
Ongewenste seksuele aandacht en toenadering				
Opdringerige pogingen om een gesprek met u aan te knopen over persoonlijke of seksuele aangelegenheden	0,8	3,0	0,8	5,3
Schunnige en aanstootgevende seksuele opmerkingen maken tegen u persoonlijk	0,2	4,4	0,6	6,5
Opmerkingen maken over uw uiterlijk of uw lichaam die u niet op prijs stelt	2,2	3,7	2,1	6,2
Seksuele aandacht geven waar u niet van gediend bent	0,1	4,0	0,5	5,5
Zo naar u staren, gluren of lonken dat u zich ongemakkelijk voelt	0,6	4,1	0,5	6,7
Proberen om een intieme verhouding met u aan te knopen ondanks pogingen van uw kant om dat te ontmoedigen	0,2	3,0	0,3	4,1
U per e-mail of sms seksueel getinte berichten toesturen	0,1	1,1	0,5	2,3
Ongewenste fysieke aanrakingen				
U aanraken op een dusdanige manier dat u zich ongemakkelijk voelt (bijvoorbeeld door een hand op uw blote arm te leggen, een arm om uw schouder)	0,2	2,6	0,2	5,0
Lichamelijk contact (bijvoorbeeld stoeien) op een wijze die wat u betreft verder gaat dan wat u prettig vindt	0,2	0,7	0,4	1,8
Subtiel aftasten hoe ver men op seksueel gebied kan gaan	0,5	1,8	0,2	3,2
Proberen u te strelen of te liefkozen tegen uw zin	0,7	1,4	0,1	2,9
Seksuele dwang				
U op een subtiele manier verleiden tot seksuele intimiteit door een beloning of privileges te beloven	0,1	0,4	0,1	0,5
U dreigen met een of andere vorm van vergelding als u niet ingaat op seksuele avances	0,0	0,4	0,1	0,2
Pogingen doen om seks met u te hebben waartegen u zich (met woord of daad) heeft moeten verzetten	0,0	0,7	0,2	2,3
U snellere promotie of andere beloning in het vooruitzicht stellen als u in zou gaan op seksuele avances	0,0	0,4	0,0	0,2
U dwingen tot seksueel contact dat u eigenlijk niet wilt maar om een of andere reden niet kan weigeren	0,0	0,7	0,1	1,1
U slecht behandelen omdat u seksuele toenaderingen heeft afgewezen	0,0	0,7	0,0	2,3
Overig				
Tonen, gebruiken of verspreiden van seksueel getinte foto's en films	0,2	1,1	0,6	1,8

M= mannen, V= vrouwen

Omdat er op de totale schalen geen significante verschillen zijn gevonden (zie grafiek 1 en 2) zijn de verschillen per item tussen 2006 en 2008 niet getoetst

Tabel II.2. Pestgedrag (% dat minstens één keer per week is gepest en daar minstens redelijk wat last ervaart)

	m	v	m	v
	2008	2008	2006	2006
Buitensluiten				
Collega's weigeren om met u samen te werken	0,3	1,4	0,6	0,7
Hoe vaak werd u door collega's buitengesloten?	0,6	2,5	1,3	2,3
Collega's behandelen u als lucht	1,2	1,8	1,1	1,8
Hoe vaak werd er over u geroddeld?	1,6	3,4	1,7	4,6
Er heerst een vijandige stemming ten opzichte van u	1,5	2,2	1,2	1,4
Hoe vaak kreeg u onnodig veel kritiek?	1,4	2,2	1,6	2,3
Pesten via het werk en met het privéleven				
U moet werkzaamheden verrichten, die uw gevoel van eigenwaarde schaden	1,0	1,1	1,6	1,1
Er worden u taken onttrokken	1,6	2,6	1,8	2,0
U moet werkzaamheden uitvoeren, die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen	6,4	5,1	5,3	5,2
Uw beslissingen worden ten onrechte in twijfel getrokken	0,8	1,8	1,8	1,8
Hoe vaak werd u op een verkeerde manier beoordeeld?	1,1	2,2	1,7	1,8
Hoe vaak moest uitgerekend u de nare klussen opknappen?	0,7	2,2	1,4	1,6
Er wordt getwijfeld aan uw integriteit	0,4	0,7	0,7	1,6
Er zijn conflicten over uw persoonlijke leefstijl	0,4	1,1	0,9	1,4
Collega's spotten met uw privéleven	0,6	1,1	0,7	1,6
Er wordt voortdurend kritiek op uw privéleven geleverd	0,3	1,1	1,1	0,9
Grof gedrag				
Hoe vaak werd u uitgescholden door collega's of leiding?	0,4	0,4	0,7	0,9
Hoe vaak werd u belachelijk gemaakt?	0,5	1,4	1,3	2,5
Iemand reageert zijn/haar slechte humeur op u af zonder dat iemand anders hier iets van zegt	1,3	2,2	1,8	2,3
Collega's roepen schunnige woorden of andere vernederende uitdrukkingen achter u aan	0,6	0,4	0,9	1,6
Collega's verstoppen uw spullen	0,0	0,0	0,4	0,0
Collega's imiteren uw manier van lopen, uw stem of uw gebaren om u belachelijk te maken	0,7	1,1	0,7	0,5
Uw manier van praten wordt belachelijk gemaakt	0,7	0,7	0,6	0,9
Direct geweld¹				
Hoe vaak werd u bedreigd door collega's of leiding?	1,8	1,8	0,9	0,9
Hoe vaak werd u blootgesteld aan lichamelijk geweld door collega's of leiding?	0,7	0,0	0,4	0,2
Er wordt schade toegebracht aan uw eigendommen	1,1	0,0	0,4	0,5

M= mannen, V= vrouwen

¹Bij direct geweld gaat het om gedrag dat respondenten wel eens hebben meegemaakt in plaats van een keer per week

Omdat er op de totale schalen geen significante verschillen zijn gevonden (zie grafiek 1 en 2) zijn de verschillen per item tussen 2006 en 2008 niet getoetst

BIJLAGE III DEFENSIE VERGELEKEN MET DE CONTRACTCATERINGBRANCHE

Tabel III.1 Defensie vergeleken met Contractcateringbranche

	% Minimaal 1x per week (ongeacht last)
Buitengesloten	
Contractcatering (n=1181)	3,5
Defensie (n=2004)	1,1 [▼]
Belachelijk gemaakt	
Contractcatering (n=1179)	2,0
Defensie (n=2003)	0,9 [▼]
Onderwerp van roddel	
Contractcatering (n=1170)	9,8
Defensie (n=1949)	5,6 [▼]
Onnodig veel kritiek gekregen	
Contractcatering (n=1176)	7,0
Defensie (n=1995)	2,6 [▼]
Werk werd verkeerd beoordeeld	
Contractcatering (n=1175)	5,4
Defensie (n=2003)	2,0 [▼]
Moest nare klussen opknappen	
Contractcatering (n=1175)	14,8
Defensie (2004)	2,4 [▼]
Uitgescholden	
Contractcatering (n=1179)	1,0
Defensie (n= 2006)	1,0
Bedreigd	
Contractcatering (n=1181)	0,3
Defensie (n=2007)	0,4
Blootgesteld aan lichamelijk geweld	
Contractcatering (n=1150)	0,2
Defensie (n=2005)	0,2
Seksueel lastiggevallen	
Contractcatering (n=1150)	0,3
Defensie (n=2004)	0,0
Gediscrimineerd	
Contractcatering (n=1140)	2,1
Defensie (n= 1997)	0,7 [▼]

Bron: Gegevens zijn verzameld met de Leidse Mobbing Schaal-II (Hubert & Furda, 1996). Gegevens in de Contractcateringbranche zijn verzameld in het kader van de 'Nulmeting Contractcateringbranche' ten behoeve van het Arboplusconvenant Contractcateringbranche (2004).

De gegevens bij Defensie zijn verzameld door de Rutgers Nisso Groep.

[▼]percentage is significant lager dan bij de contractcateringbranche (p < 0,01)

De percentages uit de Contractcateringbranche hebben betrekking op personen met een dienstverband in de Contractcateringbranche, die in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek niet langdurig (13 weken of langer) ziek zijn geweest. In het lopende werknemersbestand van het UWV hadden op het moment van onderzoek (exclusief langdurig zieken) 19.485 personen een dienstverband in de Contractcateringbranche. Uit deze groep is door het UWV een naar leeftijd gestratificeerde steekproef getrokken. In tabel 2 is te zien hoe zich populatie, steekproef en respons verhouden.

In totaal hebben 1217 van de 3000 'werkende' werknemers (41%) een vragenlijst geretourneerd. Indien respondenten meer dan de helft van de vragen van de vragenlijst niet hadden ingevuld, zijn hun vragenlijsten uit het bestand verwijderd. Voorts zijn nog enkele vragenlijsten bij de groep werkenden verwijderd, omdat deze personen hadden aangegeven in de afgelopen 12 maanden 13 weken of langer ziek te zijn geweest. De bruikbare respons bestond derhalve uiteindelijk uit 1196 werkenden (40%). De steekproef was niet representatief voor de populatiekenmerken leeftijd en geslacht en is hiervoor gewogen.

BIJLAGE IV

DE VRAGENLIJST

