

blauw

research

Rapportage Omgangsvormen

Een onderzoek naar omgangsvormen binnen 6 opleidingsinstituten van Defensie

redefining research ► providing solutions

Voor Ministerie van Defensie, Hoofddirectie Personeel

Augustus 2010

B009-07-5059-03 /B11014

Blauw Research
Weena 125
3013 CK Rotterdam
the Netherlands

www.blauw.com
tel. +31 (0)10 4000900
fax +31 (0)10 4000901

Copyright © 2010 Blauw Research bv

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Blauw Research. Dit rapport is geleverd onder de leveringsvoorwaarden van de MOA.

Voorwoord

Voor u ligt de rapportage van het onderzoek naar omgangsvormen en ongewenst gedrag binnen 6 opleidingsinstituten van Defensie: LOKKMar, OCIO, KMA, KIM, EMMV en KMS. Doel van het onderzoek was de incidentie van ongewenst gedrag in kaart te brengen, de gepercipieerde effectiviteit van maatregelen ter voorkoming/beperking van ongewenst gedrag inzichtelijk te maken en aanknopingspunten te vinden voor aanvullende maatregelen.

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van kwalitatief onderzoek (onder leerlingen, militairen op hun eerste plaatsing en vertrouwenspersonen, kaderleden en instructeurs) en kwantitatief (onderzoek onder leerlingen). Een begeleidingscommissie onder leiding van Prof. D. van Knippenberg is in alle fasen van het onderzoek (voorbereiding, uitvoering en rapportage) betrokken geweest en heeft toegezien op de kwaliteit van het onderzoek.

Wij hebben met veel plezier en interesse aan dit onderzoek gewerkt. Wij bedanken de commissie voor hun waardevolle en kritische bijdrage. Wij bedanken ook de opleidingsinstituten voor hun ondersteuning en medewerking voorafgaand en ten tijde van de uitvoering van het onderzoek. Tenslotte bedanken we ook alle deelnemers aan dit onderzoek voor hun openhartigheid en de rijkdom aan informatie die zij ons verschaft hebben. Zonder hen was dit rapport niet tot stand gekomen.

Wij hopen met dit rapport een waardevolle bijdrage te leveren aan het vergroten van het inzicht op dit onderwerp als ook aan het verder terugdringen van ongewenst gedrag. Wij wensen de Hoofddirectie Personeel en de opleidingsinstituten veel succes bij eventueel te nemen vervolgstappen.

Rotterdam, augustus 2010

Blauw Research

Projectteam:

Gaby Remmers, senior project manager

Nicole Remmers, senior project manager

Simone Nelissen, project manager

Wendy Loorbach - van Zutphen, project manager

Inhoud

1	Inleiding, conclusies en aanbevelingen	7
1.1	Inleiding	7
1.2	Conclusies	13
1.3	Aanbevelingen	18
2	Algemene resultaten	22
2.1	Inleiding	22
2.2	Begripsvorming	22
2.3	Definities van ongewenst gedrag	23
2.4	Incidentie van ongewenst gedrag	24
2.4.1	Ongewenst gedrag in het algemeen	24
2.4.2	Ongewenst seksueel gedrag	25
2.4.3	Pestgedrag	27
2.4.4	Discriminatie	30
2.4.5	Overige vormen van ongewenst gedrag	32
2.5	De positie van vrouwen	33
2.6	Kenmerken van de slachtoffers	34
2.7	Kenmerken van de plegers	37
2.8	Oorzaken van ongewenst gedrag	39
2.8.1	De opleiding zelf	40
2.8.2	Omstandigheden	43
2.8.3	Maatschappelijke ontwikkelingen in normen en waarden	44
2.8.4	Werving & selectie aan de poort	44
2.9	Reacties op ongewenst gedrag	45
2.9.1	Het ondernemen van stappen	45
2.9.2	Redenen om geen stappen te ondernemen	46
2.9.3	Redenen om wel stappen te ondernemen	47
2.9.4	Afhandeling/opvolging van ongewenst gedrag	49
2.9.5	Opvang van de slachtoffers en de rol van de leidinggevende	50
2.10	Maatregelen ter voorkoming van ongewenst gedrag	50
2.10.1	Het aanleren van de regels	50
2.10.2	Vorming & vaardigheden	51
2.10.3	Evaluatie	52
2.10.4	Voorlichting & handhaving	52

2.10.5	Visie op het voorkomen en beperken van ongewenst gedrag.....	53
2.10.6	Gewenste aanvullende maatregelen.....	54
3	De individuele opleidingsinstituten	56
3.1	LOKKMar	56
3.1.1	Kenmerken opleiding.....	56
3.1.2	Omgangsvormen en sfeer	57
3.1.3	Incidentie van ongewenst gedrag	59
3.1.4	Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag	60
3.1.5	Reacties op ongewenst gedrag	60
3.1.6	Maatregelen ter beperking/voorkoming van ongewenst gedrag.....	61
3.2	OCIO.....	63
3.2.1	Kenmerken opleiding.....	63
3.2.2	Omgangsvormen en sfeer	63
3.2.3	Incidentie van ongewenst gedrag	65
3.2.4	Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag	66
3.2.5	Reacties op ongewenst gedrag	66
3.2.6	Maatregelen ter beperking/voorkoming van ongewenst gedrag.....	67
3.3	KMA	69
3.3.1	Kenmerken opleiding.....	69
3.3.2	Omgangsvormen en sfeer	69
3.3.3	Incidentie van ongewenst gedrag	72
3.3.4	Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag	73
3.3.5	Reacties op ongewenst gedrag	74
3.3.6	Maatregelen ter beperking/voorkoming van ongewenst gedrag.....	74
3.4	KIM	77
3.4.1	Kenmerken opleiding.....	77
3.4.2	Omgangsvormen en sfeer	78
3.4.3	Incidentie van ongewenst gedrag	80
3.4.4	Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag	82
3.4.5	Reacties op ongewenst gedrag	83
3.4.6	Maatregelen ter voorkoming /beperking van ongewenst gedrag.....	84
3.5	EMMV	87
3.5.1	Kenmerken opleiding.....	87
3.5.2	Omgangsvormen en sfeer	87
3.5.3	Incidentie van ongewenst gedrag	90

3.5.4	Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag	91
3.5.5	Reacties op ongewenst gedrag	91
3.5.6	Maatregelen ter beperking/voorkoming van ongewenst gedrag.....	92
3.6	KMS	95
3.6.1	Kenmerken opleiding.....	95
3.6.2	Omgangsvormen en sfeer	95
3.6.3	Incidentie van ongewenst gedrag	98
3.6.4	Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag	99
3.6.5	Reacties op ongewenst gedrag	99
3.6.6	Maatregelen ter beperking/voorkoming van ongewenst gedrag.....	100
4	Bijlagen	102
	Bijlage I: Onderzoeksverantwoording	102
	Bijlage II: Gebruikte schalen o.b.v. RNG onderzoek	108
	Bijlage III: Selectievragenlijst kwalitatief onderzoek	111
	Bijlage IV: Gesprekspuntenlijsten kwalitatief onderzoek.....	115
	Bijlage V: Vragenlijst kwantitatief onderzoek	128

1 Inleiding, conclusies en aanbevelingen

1.1 Inleiding

Achtergrond

In 2006 is in opdracht van de Commissie Onderzoek Ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht (de Commissie Staal) ongewenst gedrag binnen Defensie onderzocht. Aanleiding van dat onderzoek waren meldingen van de incidenten op de Hr. Ms. Tjerk Hiddes¹. De belangrijkste conclusies van dat onderzoek waren dat ongewenst gedrag bij de Krijgsmacht vaker voorkomt dan bij andere Nederlandse organisaties, en ongeveer evenveel als bij de Nederlandse politie (in 2000) en het Amerikaanse en Britse leger. Ongewenst gedrag werd binnen de krijgsmacht onvoldoende gesignaleerd en leidinggevendenden reageerden over het algemeen niet goed op incidenten. Ook de opvang van slachtoffers was niet goed geregeld.

Commissie Staal constateerde een aantal knelpunten en adviseerde om te komen tot een plan van aanpak op de volgende aandachtsgebieden:

1. Gedragsnormen binnen de Krijgsmacht moeten expliciet worden geformuleerd, gecommuniceerd, toegepast en gehandhaafd (korte termijn);
2. De verantwoordelijkheid van de zorg voor integriteit ligt primair in de lijn, bij leidinggevendenden 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).

Elke twee jaar wordt er een kwantitatief onderzoek naar ongewenst gedrag uitgevoerd. In 2007 is de eerste meting uitgevoerd, waarbij de gedragscode is geëvalueerd². In 2008 is een tweede periodieke meting uitgevoerd.³

Uit de meting van 2008 bleek dat bij zowel mannen als vrouwen ongewenst gedrag (pesten en ongewenst seksueel gedrag) niet significant is afgenomen vergeleken met 2006. Ook discriminatiecijfers lieten geen duidelijk significante daling zien. Defensie onderdelen vertonen in 2008 geen onderlinge verschillen in deze bevindingen. 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.

In 2008 blijkt het percentage dat stappen onderneemt naar aanleiding van een incident sinds 2006 niet veranderd en als men stappen onderneemt worden deze vaker in de eigen omgeving gezet dan richting integriteitszorg. Eén op de vier medewerkers weet in 2008 niet wie zijn of haar vertrouwenspersoon is. Mannen zijn in 2008 meer tevreden over de afhandeling van het incident, maar minder tevreden over de opvang. Bij vrouwen is de tevredenheid in 2008 op deze punten vergelijkbaar met die in 2006.

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.

³ Berlo, W., van & Haas, S., de (2008). *Periodiek onderzoek ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht onderzoek 2*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.

De organisatiecultuur wordt door mannen positiever beleefd in vergelijking met 2006, maar vrouwen, die in 2008 nog altijd de grootste risicogroep vormen, kijken hier in 2008 niet anders tegenaan.

Aanleiding voor het huidige onderzoek

In het algemeen overleg personeel van de Tweede Kamer van 30 september 2008 is het rapport *Periodiek onderzoek ongewenst gedrag binnen Defensie, onderzoek 2* besproken. De Tweede Kamer was van mening dat het met name een kwantitatief onderzoek betrof en derhalve weinig inzicht bood in onderliggende oorzaken van ongewenst gedrag. Zij drong er dan ook op aan om ook een kwalitatief onderzoek naar ongewenst gedrag op opleidingsinstituten uit te voeren. Hiertoe zijn de volgende opleidingen geselecteerd: LOKKMar (en daarbinnen de Wachtmeesteropleiding), OCIO, KMA, KIM, EMMV en KMS.

Omdat de incidentie van ongewenst gedrag op deze instituten echter niet eerder in kaart is gebracht, is er tevens een kwantitatief onderzoek uitgevoerd op de desbetreffende opleidingen. Zodoende kunnen de kwalitatieve gegevens in het juiste perspectief geplaatst worden.

Het onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie onder leiding van Prof. D. van Knippenberg. In de commissie was elk opleidingsinstituut vertegenwoordigd door een afgevaardigde. De taak van de commissie was om het onderzoek te begeleiden, de onderzoeksvragen mede te bewaken en aan te scherpen en informatie te verstrekken zodanig dat het onderzoek uitgevoerd en gerapporteerd is op een manier waarin elk instituut zich kon vinden.

Doelstelling van het onderzoek

Doel van het *kwalitatieve onderzoek* is:

Inzicht krijgen in de omgangsvormen binnen de opleidingsinstituten en de wijze waarop deze al dan niet gehandhaafd worden. Vanuit dit kader dienen de volgende zaken vervolgens inzichtelijk te worden:

1. de dieperliggende oorzaken van (de instandhouding van) overschrijding van omgangsvormen en daaraan gekoppeld ongewenst gedrag;
2. de gepercipieerde effectiviteit van maatregelen om omgangsvormen te handhaven en om normoverschrijdend en ongewenst gedrag te voorkomen;
3. verdere mogelijkheden en maatregelen om te borgen dat omgangsvormen gehandhaafd worden en dat normoverschrijdend en ongewenst gedrag in de toekomst voorkomen, dan wel teruggebracht kan worden.

Uitgangspunt daarbij was om niet uitsluitend op ongewenst gedrag in te gaan, maar dit in een breder kader te plaatsen, namelijk dat van omgangsvormen. Vanuit dat perspectief kan zowel een beeld van gewenst als ongewenst gedrag verkregen worden en wordt een genuanceerd beeld verkregen van de context waarin eventueel ongewenst gedrag zich voordoet of voor kan doen.

Deelvragen die vanuit deze onderzoeksdoelstelling beantwoord dienden te worden, waren:

- Wat zijn binnen de opleiding gebruikelijke omgangsvormen?
- Hoe worden deze omgangsvormen getraind, gecommuniceerd, gecontroleerd/gehandhaafd en nageleefd?
- Wat is de context/situatie waarin omgangsvormen wel of juist niet opgevolgd worden? Welke kenmerken en oorzaken kunnen daarmee in verband gebracht worden?
- In welke uitingsvormen doet normoverschrijdend gedrag zich voor? Wanneer is daarbij sprake van ongewenst gedrag?
- Zijn er specifieke eigenschappen te koppelen aan mensen die:
 - volgens de geldende omgangsvormen handelen;
 - niet volgens de geldende omgangsvormen handelen en mogelijk overgaan tot ongewenst gedrag;
 - hinder ondervinden van normoverschrijdend gedrag en mogelijk ongewenst gedrag?
- Wat is kenmerkend voor de relatie tussen de bovengenoemde groepen?
- Hoe reageren diverse betrokkenen op normoverschrijdend gedrag (slachtoffer, collega's/medeleerlingen en opleidingsinstituut/ instructeurs/ docenten, werkgever/leidinggevenden)?
- Welke vaardigheden worden ontwikkeld om omgangsvormen te handhaven, normoverschrijdend gedrag te herkennen en hiermee om te gaan (als leerling, militair, leidinggevende / docent / instructeur)?
- Welke maatregelen worden toegepast om omgangsvormen te handhaven en normoverschrijdend/ongewenst gedrag te voorkomen?
- Welke maatregelen daarvan worden in de praktijk gebruikt? Welke niet en wat ligt daaraan ten grondslag?
- Hoe beoordeelt de onderzoeksdoelgroep de effectiviteit van deze maatregelen?
- Welke maatregelen kunnen, aanvullend op de huidige maatregelen, een bijdrage leveren aan het handhaven van geldende omgangsvormen en het vóórkomen van normoverschrijdend en ongewenst gedrag?

Doel van het *kwantitatieve onderzoek* is het meten van de incidentie van ongewenst gedrag. Dit om de kwalitatieve uitkomsten in het juiste perspectief te plaatsen door deze af te zetten tegen de mate waarin ongewenst gedrag zich voordoet.

Toelichting op de gehanteerde onderzoeksmethoden

Kwalitatief onderzoek geeft inzicht in de vragen hoe mensen denken over een bepaald onderwerp en waarom ze dat denken, maar geeft geen antwoord op de vraag hoeveel mensen een bepaalde mening hebben. Kwalitatief onderzoek kenmerkt zich door het gebruik van kleine steekproeven. Representativiteit is op grond van de kleine steekproef niet nagestreefd. Een zorgvuldige doelgroepbepaling en steekproefindeling vindt plaats om ervoor te zorgen dat alle mogelijk meningen en ervaringen van de doelgroep in het onderzoek aan bod kunnen komen. Representativiteit van de onderzoeksresultaten naar het onderwerp staat centraal, niet naar de onderzoekspopulatie.

Kwalitatief onderzoek kent verder een evolutionaire opbouw; kennis wordt opgebouwd in de loop van het onderzoek. Deze kennis wordt toegepast en getoetst in vervolgesprekken waarmee uiteindelijk diepgaande inzichten verkregen worden. Kwalitatief onderzoek is vaak verkennend, diagnostisch van aard en wordt in wetenschappelijk onderzoek bijvoorbeeld vaak gebruikt ter bestudering van verschijnselen waarover nog maar weinig bekend is.

In kwantitatief onderzoek wordt getracht de steekproef een goede weerspiegeling te laten zijn van de populatie, bij kwalitatief onderzoek wordt getracht het onderwerp van studie goed te bestrijken. Kwalitatief en kwantitatief onderzoek kunnen elkaar daarmee goed aanvullen.

Bovenstaande uitleg van beide onderzoeksmethoden geeft weer waarom in het huidige onderzoek gekozen is voor een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek en wat de toegevoegde waarde en unieke kwaliteiten zijn van beide methoden⁴.

Onderzoeksopzet

Het onderzoek is in twee fasen uitgevoerd, waarbij eerst kwalitatief onderzoek heeft plaatsgevonden, gevolgd door kwantitatief onderzoek.

Kwalitatief onderzoek

Kwalitatief onderzoek is uitgevoerd door middel van individuele diepte interviews op de werkplek/opleidingsplaats met de volgende drie doelgroepen:

- *Leerlingen* die ten tijde van het onderzoek een opleiding volgden aan één van de zes opleidingen;
- *Jonge militairen* die hun eerste functie vervullen na afronding van de voor dit onderzoek relevante zes opleidingen;
- *Sleutelfiguren* in de vorm van de vertrouwenspersoon, de leerlingbegeleider en een docent/instructeur van wederom dezelfde zes opleidingen.

Met behulp van een korte screeningsvragenlijst is in de fase van werving van respondenten gepoogd tot een evenwichtige samenstelling te komen van (indirecte) getuigen en slachtoffers van normoverschrijdend/ongewenst gedrag alsmede ook leerlingen en jonge militairen die geen (indirecte) getuige of slachtoffer zijn. De screeningsvragenlijst is opgenomen in de bijlagen van dit rapport.

Daarnaast is gestreefd naar een zo goed mogelijke verdeling van mannen en vrouwen. Vrouwen vormen weliswaar een minderheidsgroep binnen de krijgsmacht, zij hebben wel vaker te maken met normoverschrijdend en ongewenst gedrag dan mannen. Het was dus van belang dat zij goed vertegenwoordigd waren in de steekproef. Van de 49 geïnterviewde leerlingen & jonge militairen, zijn er 14 vrouw.

In totaal zijn 67 individuele interviews gevoerd van elk circa 45 minuten, waarvan 31 met leerlingen, 18 met jonge militairen en 18 met sleutelfiguren. In de bespreking van de bevindingen per opleidingsinstituut wordt steeds aangegeven hoe de exacte verdeling over de doelgroepen per instituut is geweest. Alle gesprekken zijn gevoerd door ervaren kwalitatieve onderzoekers aan de hand van een gesprekspuntenlijst die door de commissie vooraf is goedgekeurd. De gehanteerde gesprekspuntenlijsten zijn opgenomen in de bijlagen van dit rapport. In de bijlage is tevens een uitgebreide onderzoeksverantwoording opgenomen.

De steekproef is zodanig samengesteld dat per opleidingsinstituut de kwalitatieve doelstelling, namelijk het vergaren van inzichten en verkennen van het onderwerp, goed gewaarborgd is, ook met de relatief kleine aantallen die kwalitatief onderzoek kenmerken. Daarbij wordt opgemerkt dat leerlingen, jonge militairen, maar met name sleutelfiguren (vanuit hun ervaring en de verschillende groepen die zij zien), niet alleen over zichzelf spreken, maar ook hun observaties met betrekking tot anderen en de mening van anderen weergeven in de gesprekken.

⁴ Uit: Ruyter, K., de & Scholl, N. (1995). kwalitatief marktonderzoek, theorie en praktijkcases. Utrecht: LEMMA BV., en Gordon, W. & Langmaid, R. (1988) Qualitative Market Research. Aldershot: Gower.

Kwantitatief onderzoek

Het kwantitatief onderzoek is uitgevoerd met behulp van een digitale vragenlijst. De gebruikte vragenlijst is vrijwel identiek aan de gebruikte vragenlijst van het “Periodiek onderzoek ongewenst gedrag binnen defensie” uitgevoerd door Rutgers Nisso Groep in 2008 en is als bijlage in de rapportage opgenomen. Op enkele punten is de vragenlijst aangepast aangezien het in dit onderzoek leerlingen betreft. De leerlingen van de verschillende opleidingsonderdelen zijn via een brief uitgenodigd om deze vragenlijst online in te vullen.

In totaal hebben 630 leerlingen deelgenomen aan het kwantitatieve onderzoek waarvan 500 mannen en 130 vrouwen.

De uitgebreide onderzoeksverantwoording - voor zowel het kwalitatief als het kwantitatief onderzoek - is in de bijlage opgenomen.

Deskresearch

Gedragswetenschappen van Defensie heeft relevante onderzoeken aan de onderzoekers ter beschikking gesteld ter voorbereiding op het onderzoek, maar ook ten behoeve van de analyse van de resultaten. Een overzicht van de geraadpleegde literatuur is opgenomen in de bijlagen. Daarnaast heeft Gedragswetenschappen voorzien in de basis vragenlijst die (licht aangepast op de doelgroep) gehanteerd is voor het kwantitatieve onderzoek (zie eveneens bijlagen).

Opbouw van dit rapport en leeswijzer

Uit de analyse blijkt dat veel van de gevonden resultaten voor alle opleidingsinstituten gelden. Hoofdstuk 2 geeft een uitgebreide beschrijving van deze algemeen toepasbare bevindingen. Tevens worden kwantitatieve gegevens, voor zover relevant, op totaalniveau weergegeven.

Hoofdstuk 3 beschrijft vervolgens voor elk opleidingsinstituut afzonderlijk specifieke resultaten. Er wordt alleen melding gemaakt van voor dat instituut relevante cijfers, en uitzonderingen of aanvullingen op de informatie uit hoofdstuk 2. Voor de lezer die met name geïnteresseerd is in de opleidingsspecifieke informatie is het dus wel noodzakelijk eerst de informatie uit hoofdstuk 2 door te nemen om een volledig en genuanceerd beeld te krijgen van het desbetreffende instituut.

In het algemene hoofdstuk wordt gesproken van leerlingen als een van de doelgroepen benaderd in het onderzoek. Dit is een algemene term waarvoor ook cursisten, studenten, cadetten of adelborsten gelezen kan worden.

Wanneer we spreken van jonge militairen dan bedoelen we daarmee militairen werkzaam binnen hun eerste plaatsing, die recentelijk de desbetreffende opleiding hebben afgerond. We hanteren de term kader en instructeurs meestal gelijktijdig. Soms wordt alleen over kader, soms alleen over instructeurs gesproken. We hanteren deze benamingen als zijnde onderling uitwisselbaar.

In deze rapportage zijn voor het kwantitatieve deel van het onderzoek frequenties en gemiddelden weergegeven. Bij de analyse van de resultaten is – waar relevant- steeds gekeken of er verschillen waren tussen mannen en vrouwen en tussen leerlingen van de verschillende opleidingen. Waar verschillen tussen groepen voorkomen wordt dit in de grafieken aangegeven met een *. Tevens is in de legenda te lezen of het dan een 95% of een 99% betrouwbaarheid betreft. Bij significante verschillen die in de tekst zijn beschreven wordt

tevens weergegeven of het een verschil op basis van 95% ($\alpha < 0,05$) of 99% ($\alpha < 0,01$) betrouwbaarheid betreft. Waarnemingen met een n lager dan 60 dienen voorzichtig geïnterpreteerd te worden. Indien hier sprake van is wordt dit met een voetnoot vermeld.

De resultaten op de onderwijsinstellingen worden, daar waar mogelijk, vergeleken met het Defensie-brede onderzoek van Rutgers Nisso Groep, te weten het Periodiek onderzoek ongewenst gedrag binnen Defensie, onderzoek 2, uitgevoerd in 2008. Omdat de doelgroepen van de verschillende onderzoeken niet vergelijkbaar met elkaar zijn, wordt in de rapportage niet gesproken van significante verschillen maar dienen de resultaten van het onderzoek uit 2008 ter indicatie. In deze rapportage wordt geen vergelijking gemaakt met het periodieke onderzoek met betrekking tot ongewenst gedrag dat binnen de NLDA in samenwerking met Dienstencentrum Gedragswetenschappen wordt uitgevoerd. Een één op één vergelijking tussen beide onderzoeken is niet mogelijk vanwege het gebruik van verschillende meet- en analysemethoden.

Ook zijn geen vergelijkingen te maken met onderzoeken die betrekking hebben op onderwijsinstellingen buiten Defensie of soortgelijke organisaties. Los van de vraag of gegevens omtrent de incidentie van ongewenst gedrag voorhanden zijn, is een vergelijking niet mogelijk. Willen resultaten met elkaar vergelijkbaar zijn, dan dienen de populatie en de kenmerken van de opleidingsinstellingen met elkaar vergelijkbaar te zijn. Bovendien moet de meting dan op exact dezelfde wijze zijn uitgevoerd. Onderzoeken die aan die voorwaarden voldoen, zijn niet voorhanden.

1.2 Conclusies

Op grond van de resultaten van het kwalitatieve en het kwantitatieve onderzoek komen de onderzoekers tot onderstaande samenvattende conclusies.

Incidentie van ongewenst gedrag en ervaren last

De omgangsvormen en sfeer worden op de meeste van de onderzochte opleidingen als overwegend positief beoordeeld. Leerlingen voelen zich doorgaans gesteund door hun medeleerlingen en er is veelal sprake van een sterke groepscohesie.

Ruim eenderde van de leerlingen heeft wel eens te maken met ongewenst gedrag. Ongewenst seksueel gedrag is het meest voorkomend. Discriminatie komt het minst voor. Pesten gebeurt weliswaar in mindere mate, maar daarvan ondervinden leerlingen, mede vanwege het structurele karakter, wel vaker last dan van ongewenst seksueel gedrag. Zowel leerlingen als kader/instructeurs maken zich hier soms schuldig aan.

Pesten komt binnen alle opleidingen in min of meer gelijke mate voor, in ieder geval wanneer daarbij rekening gehouden wordt met de ervaren last. Men spreekt dan ook binnen alle opleidingen in zekere zin van een pestcultuur. Dit contrasteert met de doorgaans als positief ervaren sfeer binnen de verschillende instituten. Blijkbaar kan er tegelijkertijd sprake zijn van een pestcultuur zonder dat dit voor de meerderheid (bijvoorbeeld de niet-gepesten) de sfeer in negatieve zin beïnvloedt.

Positie van vrouwen

Vrouwen hebben vaker te maken met ongewenst gedrag dan mannen en met name met ongewenst seksueel gedrag. Daarmee zijn vrouwen binnen de opleidingen een kwetsbare groep. Deze bevinding ligt, hoewel niet geheel één op één vergelijkbaar, in lijn met het periodiek onderzoek ongewenst gedrag in 2008 en eerdere bevindingen.

Vrouwen zijn zich bewust van hun minderheidspositie. Tegelijkertijd ervaren zij dat ze in de meeste gevallen als gelijke worden behandeld door medeleerlingen en kader/instructeurs. Binnen de verschillende opleidingen wordt de wijze van samenwerken met seksuele minderheden⁵ ook als positief beoordeeld.

De doorgaans strikte regels die gelden ten aanzien van de omgang tussen mannen en vrouwen draagt enerzijds bij aan het bewustzijn rondom het respectvol omgaan met vrouwen en de bescherming van vrouwen als minderheidsgroep, maar leidt er anderzijds soms ook toe dat vrouwen juist sterker in een uitzonderingspositie geplaatst worden. Mogelijk mede daarom ervaren vrouwen soms wel dat ze zich meer moeten bewijzen om als gelijke geaccepteerd te worden (bijvoorbeeld op fysieke prestaties en leiderschapsvaardigheden). Dit alles vraagt een zeker aanpassingsvermogen van de vrouwelijke leerlingen, maar niet zodanig dat zij ervaren hun identiteit als 'vrouw' op te moeten geven.

Kenmerken van slachtoffers en plegers

Slachtoffers van ongewenst gedrag behoren vaker tot een minderheidsgroep. Het gaat dan niet alleen om kenmerken als geslacht, etniciteit of seksuele voorkeur, maar juist ook om anderszins 'afwijkende' kenmerken bijvoorbeeld in kleding, taalgebruik, leer- en sportprestaties, lichamelijke gesteldheid en mondigheid. Leeftijd is daarbij geen onderscheidend kenmerk.

Plegers van ongewenst gedrag zijn vaker man. Het zijn vaak medeleerlingen van gelijke rang die even ver gevorderd zijn in de opleiding. Ze zijn doorgaans niet ouder dan 25 jaar. Qua

⁵ Onder seksuele minderheden worden in dit onderzoek vrouwen en homoseksuelen verstaan.

persoonseigenschappen betreft het meestal dominante en charismatische persoonlijkheden die anderen mee kunnen krijgen in hun negatieve gedrag. Het gevaar is, mede omdat deze leerlingen zich vaak goed weten te verhouden tot kader en instructeurs, dat deze eigenschappen onterecht bestempeld worden als zijnde goede leiderschapskwaliteiten.

Oorzaken van ongewenst gedrag

Een belangrijke doelstelling van dit onderzoek is de achterliggende oorzaken voor het ontstaan en de instandhouding van ongewenst gedrag inzichtelijk te maken. Op grond van de verkregen resultaten komen de onderzoekers tot de volgende indeling van oorzaken:



Deze factoren hoeven in zichzelf niet direct te leiden tot ongewenst gedrag, maar kunnen wel bijdragen aan een context waarin het kan ontstaan of blijven voortbestaan. Hierin liggen dus tevens aanknopingspunten om ongewenst gedrag mee te voorkomen dan wel te beperken.

1) De opleiding zelf

a. De structuur van de opleiding, ofwel de wijze waarop het onderwijs is georganiseerd. Het gaat hierbij om:

- De overgang naar onderwijsvormen met andere structuren wat andere vaardigheden vergt van kader/instructeurs en meer vrijheden biedt aan leerlingen. Daardoor zoeken leerlingen soms grenzen op;
- De mate waarin toezicht gehouden wordt op de leerlingen in de vrije tijd. Ongewenst gedrag doet zich vooral voor in de vrije tijd;
- De mate waarin klassen/groepen gemengd zijn qua samenstelling. In gemengde klassen bestaat het risico van groepsvorming bij onvoldoende aandacht voor dergelijke processen;
- De mate waarin kader/instructeurs in staat zijn een (vertrouwens)band met leerlingen op te bouwen. Hoe groter de afstand, hoe meer ongewenst gedrag buiten beeld *kan* blijven bij de desbetreffende kaderleden/instructeurs.

Deze aspecten behoeven niet per se verdere verbetering of aanscherping, maar vragen wel om aandacht en om het ontwikkelen van visie omtrent hoe hier mee om te gaan.

- b. De rol die kader/instructeurs vervullen in het vormen en onderwijzen van leerlingen. Het gaat daarbij om:
- De mate waarin kader/instructeurs zelf het goede voorbeeld geven;
 - De mate waarin kader/instructeurs zich consequent opstellen.
- De resultaten laten duidelijk zien dat er op beide punten ruimte voor verbetering is.
- c. De cultuur binnen het instituut is een belangrijk element omdat het in sterke mate de kaders schept waarbinnen gedrag ontstaat en hoe dit beoordeeld wordt. Hoewel de (organisatie)cultuur doorgaans positief beleefd wordt, zijn er binnen de verschillende opleidingsinstituten wel in meer of mindere mate aandachtspunten te benoemen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de vrijheid die de groep heeft om zelf (al dan niet via en studentenkorps) corrigerend naar elkaar toe op te treden. Bij onvoldoende zicht en begeleiding vanuit het kader kunnen normen evolueren in een richting die niet gewenst is en uiteindelijk verankerd raken in de cultuur.
- d. De beschikbare middelen voor het vormgeven van onderwijs. Het gaat hierbij om:
- De opleidingsduur en de tendens tot het inkorten van opleidingen. Dit gaat ten koste van de tijd die besteed kan worden aan vorming;
 - De mate waarin met name opvoedkundige vaardigheden (vorming, coaching, begeleiding) gewaarborgd zijn, mede onder invloed van het (ingangs)niveau van instructeurs en schaarste van instructeurs, onderling overleg en bijsturing en beschikbaar onderwijsmateriaal.
- De resultaten laten zien dat vorming een essentieel onderdeel vormt in het overbrengen en overnemen van de gewenste normen en waarden. Naarmate dit minder goed gewaarborgd is, ontstaat er meer ruimte voor normvervaging.

2) *De omstandigheden*

Op zichzelf hoeven omstandigheden niet te leiden tot ongewenst gedrag. Ze kunnen wel bijdragen aan het ontstaan van een situatie waarin ongewenst gedrag zich voordoet. Daarbij gaat het om elementen als verveling, gebrek aan privacy, sociale controle en groepsdruk. Voor het tegengaan van verveling zijn naar aanleiding van eerdere onderzoeken maatregelen genomen en leerlingen treffen zelf ook maatregelen (internet, games). Het is daarmee de vraag of nog meer investeren op dat vlak verder een substantiële bijdrage kan leveren aan het tegengaan van ongewenst gedrag. Het gaat meer om de mix van de genoemde elementen op dit vlak. In dat opzicht zijn de omstandigheden grotendeels een vast gegeven waarmee de leerlingen te maken hebben.

3) *Maatschappelijke ontwikkelingen in normen en waarden*

De algemene verharding die zichtbaar is in de maatschappij is ook zichtbaar binnen een grote organisatie als Defensie. De conclusie die hieraan verbonden kan worden is dat het overbrengen van normen en waarden en het opvoedkundige aspect nog belangrijker wordt binnen deze maatschappelijke tendens.

4) *Werving en selectie aan de poort*

Met de ontwikkeling van normvervaging, verharding en toenemend individualisme wordt een andere groep medewerkers aangetrokken. Daarmee daalt het gepercipieerde ingangsniveau van leerlingen de laatste jaren (in gedrag en houding, niet inhoudelijk) en betreden ook risicogroepen de organisatie. Zij hebben mogelijk onvoldoende of minder motivatie de opleiding tot een goed einde te brengen. Ook hiermee kunnen omgangsvormen binnen de opleidingsinstituten onder druk komen te staan.

Reacties op ongewenst gedrag

Mannelijke leerlingen ondernemen minder vaak stappen naar aanleiding van ongewenst gedrag dan vrouwen. Leerlingen lijken sowieso in algemene zin minder snel geneigd actie te ondernemen, in vergelijking met de actiebereidheid van medewerkers zoals gemeten in het periodiek onderzoek ongewenst gedrag in 2008.

Geconcludeerd kan worden dat er binnen alle opleidingen schroom is om incidenten te melden omdat men op enige manier bang is voor negatieve gevolgen. Als er stappen ondernomen worden, dan is dat meestal door de betrokkene daar direct op aan te spreken en door het inschakelen van de leidinggevende of het kaderlid. De vertrouwenspersoon staat duidelijk meer op afstand. Dit komt enerzijds omdat bijna eenderde niet weet wie zijn vertrouwenspersoon is, anderzijds omdat leerlingen een drempel ervaren tot de vertrouwenspersoon, met wie men geen persoonlijke band heeft.

Ongewenst gedrag wordt doorgaans serieus genomen binnen de opleidingen. Toch stopt het gedrag niet altijd, ook al zijn er stappen ondernomen door het slachtoffer. Ook is het kader niet altijd op de hoogte van incidenten.

Maatregelen op de opleidingsinstituten

Voor wat betreft de maatregelen die opleidingsinstituten nemen ter voorkoming of beperking van ongewenst gedrag, zijn de volgende zaken relevant:

- *Het overdragen van regels en uitleg van de sancties.* Dit gebeurt middels de gedragscode, specifieke gedragsregels per opleiding en lessen.
- *Het vormen van leerlingen en aanleren van vaardigheden.* Door middel van begeleiding en coaching worden leerlingen normen en waarden aangeleerd. Belangrijk uitgangspunt daarin is de gedragscode, met als afgeleide de voorbeeldfunctie als militair, en eigenschappen als zelfstandigheid, verantwoordelijkheidsgevoel, saamhorigheid, gelijkwaardigheid en hulpvaardigheid. Bij KIM en KMA wordt een belangrijk deel van deze vormende aspecten overgelaten aan het studentekorps. Dit draagt enerzijds bij aan het zelfcorrigerend vermogen en de zelfstandigheid van de groep (en de groepsleden), maar kan er ook toe leiden dat normen zich dusdanig ontwikkelen dat ze niet meer goed aansluiten bij de oorspronkelijke uitgangspunten.
- *Het houden van individuele- en groepsevaluaties.* Dit zijn belangrijke en overwegend effectieve middelen om voeling te houden met leerlingen en hen bij te sturen waar nodig.
- *Het geven van voorlichting.* Binnen alle opleidingen wordt het belang van het melden van ongewenst gedrag benadrukt en wordt de vertrouwenspersoon en zijn rol geïntroduceerd. Voorlichting lijkt vooral plaats te vinden bij aanvang van de opleidingen. Dit verklaart mogelijk mede waarom de vertrouwenspersoon niet bij iedereen bekend is, alhoewel er ook posters op de instituten hangen om leerlingen daarop te wijzen.
- *Het consequent opvolgen van meldingen, het opleggen van sancties en het communiceren hieromtrent.* Dit is een belangrijk middel om daadwerkelijk aan te geven hoe serieus ongewenst gedrag genomen wordt. Er lijkt op dit punt ruimte voor verbetering, gegeven de constatering dat niet alle meldingen ook daadwerkelijk of merkbaar opgevolgd worden volgens leerlingen. Wel zijn de mogelijkheden tot sanctioneren voldoende en de uitgangspunten daaromtrent helder.

Status van maatregelen genomen naar aanleiding van onderzoek Commissie Staal

Naar aanleiding van het onderzoek ongewenst gedrag door de Commissie Staal in 2006 en de aanbevelingen die daarin gedaan zijn, zijn er diverse maatregelen genomen om ongewenst gedrag terug te dringen, zo ook op de opleidingsinstituten.

Daarbij is de Gedragscode van Defensie een belangrijk instrument gebleken voor het uitdragen van de gedragsregels en gewenste omgangsvormen binnen de opleidingsinstituten. De code loopt dan ook als een rode draad door alle maatregelen die gericht zijn op het voorkomen en beperken van ongewenst gedrag, ook al kennen niet alle leerlingen de uitgangspunten tot in detail. De code is een middel voor het vragen van aandacht voor omgangsvormen en draagt daarmee bij aan de bewustwording van het belang ervan en maakt dat het onderwerp in toenemende mate beter bespreekbaar lijkt. Het consequent terugverwijzen naar de code helpt om gedrag bij te sturen en maatregelen te onderbouwen.

De maatregelen genomen op het vlak van integriteitszorg bieden ruimte voor verdere verbetering omdat de bekendheid met dit kanaal niet optimaal is en de afstand als groot ervaren wordt.

Hoewel ongewenst gedrag met de genomen maatregelen meer op de kaart is komen te staan, is er wel ruimte om op andere vlakken verbeteringen door te voeren. De visie hierop wordt uiteengezet in de volgende paragraaf.

1.3 Aanbevelingen

Op grond van de conclusies willen de onderzoekers de volgende aanbevelingen en suggesties ter overweging meegeven. Hierin zijn ook nadrukkelijk de suggesties van de deelnemers aan het onderzoek meegenomen.

Besteed aandacht aan ongewenst seksueel gedrag, maar ook aan pestgedrag. De ervaren last daarvan is relatief groter en pesten vindt op meer structurele basis plaats.

Het tegengaan van ongewenst seksueel gedrag verdient nog altijd onverminderd aandacht. Vrouwen komen ook in dit onderzoek naar voren als een kwetsbare groep. Door het instellen van regels is de bewustwording ten aanzien van respectvol omgaan met vrouwen gegroeid. Wij adviseren niet nog meer regels ten aanzien hiervan in te stellen. Het zou een averechts effect kunnen hebben omdat vrouwen uiteindelijk verder in een uitzonderingspositie terecht komen. Dat neemt niet weg dat het onverminderd uitdragen van de normen ten aanzien van de omgang met vrouwen, en specifiek de omgang tussen mannen en vrouwen (leerlingen onderling en leerlingen versus instructeur/leidinggevende) van belang is ter voorkoming van incidenten, evenals het optreden tegen daadwerkelijke incidenten van ongewenst seksueel gedrag.

Daarnaast is het echter minstens even belangrijk (zo niet belangrijker, gegeven de ervaren last) aandacht te besteden aan het voorkomen en inperken van pestgedrag. Van pesten is sprake als het zich voordoet op structurele basis, hetgeen ook verklaart waarom de ervaren last daarvan relatief hoog is. Pestgedrag, hoe onschuldig het op afstand soms lijkt, kan verstrekkende gevolgen hebben, zeker als het wordt ingezet als middel om iemand uit de opleiding weg te pesten. Pestgedrag wordt onderdeel van de cultuur en is daarmee een hardnekkig verschijnsel.

Maak kaderleden/instructeurs attent op de kenmerken van potentiële daders en slachtoffers ten behoeve van vroegtijdige herkenning van ongewenst gedrag.

Risicogroepen zijn niet alleen te herkennen aan objectief waarneembare kenmerken. Dit onderzoek heeft ook in termen van persoons- en gedragseigenschappen een aantal kenmerken bloot weten te leggen. Het is zinvol deze informatie met kader/instructeurs te delen. Datzelfde geldt voor de kenmerken van potentiële plegers. Met behulp van deze kenmerken kunnen potentiële slachtoffers en plegers van ongewenst gedrag immers vroegtijdig herkend worden (met dien verstande dat uiteraard niet iedereen met dergelijke eigenschappen een slachtoffer of een pleger is). Het gaat nadrukkelijk om het kweken van een bewustzijn en een zekere mate van oplettendheid, niet om een onherroepelijke stigmatisering van personen. Het is daarbij van belang dat dominant, charismatisch gedrag niet automatisch beloond wordt op grond van vermeende leiderschapskwaliteiten. Daarmee kunnen potentiële plegers immers verder gestimuleerd worden.

Focus bij het beperken en voorkomen van ongewenst gedrag op beïnvloedbare factoren (opleiding, werving & selectie) en geef daarbinnen prioriteit aan vorming, de rol van kader/instructeurs en bewaak ook de cultuur binnen het instituut.

Vorming is een essentieel onderdeel in het overbrengen van de binnen Defensie gewenste normen en waarden. Handhaving daarvan staat in algemene zin onder druk door maatschappelijke ontwikkelingen. Binnen de opleiding dient juist daarom voldoende tijd en aandacht te zijn voor vorming (opvoeding, coaching en begeleiding). Vorming is immers een krachtig middel om houding en gedrag te beïnvloeden.

Dit stelt niet alleen eisen aan de opleiding zelf en de mate waarin daarbinnen aandacht en tijd is voor vorming, maar ook aan kader en instructeurs die deze normen en waarden uit dienen te dragen.

De structuur van de opleiding

Met de overgang naar andere manieren van lesgeven en het inkorten van opleidingen komt aandacht voor vorming mogelijk anderszins onder druk te staan (door gebrek aan vaardigheden en tijd). Het is aanbevelenswaardig vorming een integraal onderdeel te laten zijn van de opleiding en op dit vlak te investeren in de opleidingen. Normen en waarden dienen daarbij niet uitsluitend bij aanvang van de opleiding in regels, boeken en instructiekaarten gevangen te worden, maar juist ook *tussen* de regels door, gedurende de gehele opleiding vanuit levensechte praktijkvoorbeelden aangehaald te worden. Als zodanig kan de overdracht van normen en waarden op een meer structurele manier binnen en buiten de lessen plaatsvinden.

Advies is ook om daarbij in opleidingen voor toekomstig leidinggevend te voorzien in handvatten voor het herkennen, voorkomen/beperken en omgaan met ongewenst gedrag. Dit betekent dat binnen de strikte hiërarchie en gedragsregels, toekomstig leidinggevend vaardigheden voor situationeel leiderschap dienen te ontwikkelen (wat juist kan betekenen dat het soms beter is af te wijken van bepaalde regels).

De hiervoor beschreven visie vraagt wel om draagvlak. De leiding van het instituut, kader en instructeurs moeten een dergelijk belang van vorming onderschrijven en uitdragen. De voorbeeldfunctie van kader/instructeurs is hierin essentieel. Kader en instructeurs zijn in zichzelf dus een cruciaal instrument en in belangrijke mate bepalend voor hoe hoog omgangsvormen op de agenda staan van het desbetreffende instituut.

De rol van kader/instructeurs

Voorgaande aanbeveling vraagt dan ook om specifieke vaardigheden van kader/instructeurs. Lang niet alle instructeurs beschikken over de juiste vaardigheden. Daarbij komt dat naar ervaring van de leerlingen kader/instructeurs zich te vaak inconsequent opstellen en dat zij ook niet altijd het juiste voorbeeldgedrag vertonen. Vanuit deze constatering is het aanbevelenswaardig de kwaliteit van instructeurs te verbeteren door een nadere aanscherping en verbetering van:

- De functie-eisen en de functieomschrijving van instructeurs;
- Hun ontwikkeldoelstellingen (en daaraan gekoppeld vervolgcursussen/-opleidingen);
- Onderling overleg tussen kader/instructeurs. Instructeurs moeten elkaar kunnen en durven bijsturen;
- Het waarborgen van de koppeling tussen een ervaren en een onervaren instructeur;
- De vaardigheden om situationeel leiderschap zelf toe te passen;
- De vaardigheden om de verschillende en soms uiteenlopende kwaliteiten van leerlingen te benutten en te helpen ontwikkelen zodanig dat deze toepasbaar zijn op hun toekomstige werkveld. Dit vergroot wederzijds respect en kan ook bijdragen aan het accepteren van mensen binnen de groep die op een aantal aspecten afwijken van de rest.

Instructeurs dienen zich daarnaast bewust te zijn van het feit dat ze in veel gevallen feitelijk de rol van vertrouwenspersoon vervullen. Het is aanbevelenswaardig handvatten aan te reiken om deze rol (zij het geen formeel beschreven rol) toch goed te kunnen vervullen.

Cultuur binnen de opleiding

De cultuur binnen de verschillende opleidingsinstituten herbergt vele positieve elementen. Toch zijn er ook negatieve signalen naar voren gekomen en komt het voor dat binnen de cultuur van een opleidingsinstituut ongewenst gedrag gemakkelijker kan ontstaan en voortbestaan. Het is derhalve van belang dat de leiding van een opleidingsinstituut, kader en

instructeurs altijd kritisch durven zijn richting de eigen interne cultuur en dat zij gebruiken die zich op een hellend vlak bevinden actief bijsturen waar nodig. Dit betekent ook dat zij open staan voor leerlingen die de gebruiken en de heersende cultuur op onderdelen in twijfel trekken.

Werving & selectie aan de poort

Met de maatschappelijke ontwikkeling van verharding, normvervaging en toenemend individualisme is selectie aan de poort een belangrijk instrument om mensen met het juiste profiel te selecteren. De organisatie dient zich bewust te zijn van de mogelijke effecten van het binnenhalen van leerlingen die kenmerken van potentiële plegers vertonen. Houdt in ieder geval rekening in de selectieprocedure met deze kenmerken. Voeg binnen de functie-eisen selectiecriteria ten aanzien van omgangsvormen toe en toets deze, bijvoorbeeld ook door de achtergrond van leerlingen, meer dan nu, in kaart te brengen en (tot op zekere hoogte en altijd weloverwogen) mee te laten wegen in de aanname van personeel.

Draag uit dat ongewenst gedrag onacceptabel is, handel daarnaar maar beloon ook gewenst gedrag.

De ingezette trend naar het meer bespreekbaar maken van ongewenst gedrag moet nog verder beklijven. Zeker op de opleidingsinstituten is de drempel tot melden relatief hoog. Dat betekent niet alleen verscherpte aandacht van kader/instructeurs op signalen van ongewenst gedrag, maar vraagt ook om het consequent handhaven, opvolgen en sanctioneren van incidenten van ongewenst gedrag (niet alleen door het publiekelijk bekend te maken), hierover communiceren en terugkoppelen. Op die manier weten alle betrokkenen dat er serieus wordt omgegaan met ongewenst gedrag.

Een belangrijke wens van de begeleidingscommissie bij aanvang van dit onderzoek was dat het onderzoek niet alleen over ongewenst gedrag zou moeten gaan, maar ook over gewenst gedrag en datgene wat goed gaat. De onderzoekers onderschrijven die gedachte volledig, en adviseren daarmee niet alleen ongewenst gedrag te blijven sanctioneren, maar juist ook gewenst gedrag te belonen. Daar waar nu de hele groep vaak bestraft wordt voor de daden van een enkele leerling, wordt goed gedrag weinig beloond. Van het belonen van goed gedrag kan echter een veel sterker positief signaal uitgaan dan van het louter bestraffen van ongewenst gedrag. Het zou dan bijvoorbeeld kunnen gaan om het prijzen van medeleerlingen die anderen aanspreken op gedrag en in de groepsevaluaties situaties te bespreken waarin de groep/leerlingen elkaar gesteund hebben. Door dergelijke positieve gebeurtenissen nadrukkelijk in verband te brengen met de Gedragscode kan zodoende op een positieve manier geïllustreerd worden hoe deze bedoeld is.

Probeer ongewenst gedrag niet terug te dringen door meer regels in te stellen maar pak het probleem bij de oorsprong aan.

Vanuit het onderzoek ontstaat het beeld dat Defensie als organisatie, in reactie op incidenten van ongewenst gedrag, geneigd is herhaling te voorkomen door middel van het instellen van regels. Deze regels worden vervolgens algemeen toegepast terwijl ze ingevoerd zijn op grond van een uitzonderingssituatie. Vooral sleutelfiguren plaatsen hier vraagtekens bij en denken niet dat ongewenst gedrag daarmee zonder meer verder voorkomen kan worden. Bovendien: situaties laten zich lang niet altijd in regels vangen en in de praktijk worden dergelijke regels ook lang niet altijd even strikt toegepast. Leerlingen ervaren dit ook aan den lijve. Eenmaal geconfronteerd met de praktijk, blijkt een groot deel van het geleerde feitelijk anders te worden toegepast. De vermeende effectiviteit en de geloofwaardigheid van de regels komt daarmee uiteindelijk onder druk te staan.

De onderzoekers realiseren zich dat binnen een organisatie als Defensie regels en opvolging van regels van levensbelang kunnen zijn. Maar het daadwerkelijk omarmen van de gedachtegang achter de regels (de normen en waarden) lijkt van groter belang en meer effectief dan het louter opleggen van regels, zeker als niet gecontroleerd wordt in hoeverre deze ook echt gedragen en geaccepteerd worden. Vandaar dat vorming een wezenlijk aspect hierin is. Regels dienen immers primair de kaders aan te geven waarbinnen vervolgens gehandeld dient te worden volgens de normen en waarden van de organisatie.

Streef naar een grotere bekendheid van de vertrouwenspersonen en verlaag de drempels voor leerlingen om vertrouwenspersonen te raadplegen.

De afstand tot de vertrouwenspersoon is groot. Leerlingen weten lang niet altijd wie het is, en ze hebben juist moeite persoonlijke zaken bespreekbaar te maken met iemand die ze niet kennen. Ze zoeken daarom eerder hulp in de directe nabijheid. Het verdient dus aanbeveling de vertrouwenspersoon meer in contact te brengen met de leerlingen: met enige frequentie zichtbaar te laten zijn voor de leerlingen (bijvoorbeeld meelopen bij een veldoefening) en informele gesprekken aan te knopen.

Het verdient aanbeveling presentaties en posters wel in te blijven zetten, maar men dient zich te realiseren dat dit blijkbaar geen afdoende middel om de bekendheid te garanderen en de afstand te verkleinen.

Tenslotte

De gedachtegang achter deze aanbevelingen is even simpel als verstrekkend: de leerlingen van nu zijn de leidinggevenden, kaderleden en instructeurs van morgen. Investeren in de leerlingen en opleidingen betekent uiteindelijk het aanpakken van ongewenst gedrag bij de oorsprong met effect voor de lange termijn. Het instellen en aanscherpen van de regels is geen oplossing op zichzelf, het komt er nu vooral op aan maatregelen te treffen die gericht zijn op het creëren van de bewustwording en de innerlijke acceptatie van de uitgangspunten van gewenst gedrag en van daaruit consequent te handelen.

2 Algemene resultaten

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek beschreven die voor alle opleidingsinstituten gelden. De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- Begripsvorming ongewenst gedrag;
- Definities van ongewenst gedrag;
- Incidentie van ongewenst gedrag;
- De positie van vrouwen;
- Kenmerken van slachtoffers;
- Kenmerken van plegers;
- Oorzaken van ongewenst gedrag;
- Reacties op ongewenst gedrag;
- Maatregelen ter voorkoming of beperking van ongewenst gedrag.

2.2 Begripsvorming

Het begrip ongewenst gedrag is een breed begrip, zoals ook werd geconcludeerd in 2006 door de Commissie Staal. Er kan sprake zijn van gedrag gericht tegen bepaalde personen (pesten, roddelen, geweld, schelden, discrimineren, (seksuele) intimidatie, etc.) of gedrag dat meer in algemene zin onacceptabel is (bijvoorbeeld vandalisme, grof taalgebruik, drugsgebruik, alcoholgebruik).

Van ongewenst gedrag is in ieder geval sprake als het slachtoffer non-verbaal/impliciet of verbaal/expliciet laat blijken er last van te ondervinden. Daar ligt dan ook voor de meesten de grens van wat acceptabel is. Gedrag waar anderen niet per se slachtoffer van zijn, kan ook onwenselijk zijn, omdat ze de grenzen van het betamelijke overschrijden en men meer in algemene zin vindt dat het niet 'kan' in een professionele organisatie en binnen de verhouding werkgever-werknemer.

De grens van wat acceptabel is en wat niet kan per situatie verschillen. Het is afhankelijk van de persoon die het gedrag vertoont, de context waarin het gedrag plaatsvindt, de historie en de mate waarin het gedoogd wordt of min of meer als gebruikelijk gezien wordt. Een goed voorbeeld daarvan is roddelen. Roddelen kan schadelijk zijn en daarmee normoverschrijdend of onwenselijk, maar het is iets waar iedereen zich schuldig aan maakt, ook buiten Defensie. Het is hiermee in zekere zin een geaccepteerd fenomeen.

Daarmee bestaat er een grijs gebied en kan de grens niet altijd eenduidig vastgesteld worden, zoals ook al geconstateerd werd in het onderzoek door de Commissie Staal in 2006.

Uit de kwalitatieve interviews blijkt dat het onderscheid tussen normoverschrijdend en ongewenst gedrag diffuus en subjectief is. Een deel van de doelgroep vindt normoverschrijdend gedrag ernstiger dan ongewenst gedrag en vice versa. In navolging van de onderzoeken van de Commissie Staal in 2006 en het periodiek onderzoek ongewenst gedrag binnen Defensie door Rutgers Nisso Groep in 2008, zullen wij volstaan met de term ongewenst gedrag. Er is immers geen duidelijk onderscheid te maken naar ongewenst en normoverschrijdend gedrag.

2.3 Definities van ongewenst gedrag

In dit onderzoek worden, net als in voorgaande onderzoek, drie hoofdvormen van ongewenst gedrag onderscheiden:

1. Ongewenst seksueel gedrag
2. Pestgedrag
3. Discriminatie

In de vragenlijst zijn aan alle respondenten verschillende vormen van ongewenst seksueel gedrag en pesten voorgelegd. Bij iedere vorm konden de respondenten de frequentie en duur aangeven op grond van gestandaardiseerde vragenlijsten en bijbehorende antwoordcategorieën. Voor de vragenlijst verwijzen wij graag naar de bijlagen in dit rapport.

Ad 1) **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.*
- **Tonen, gebruiken of verspreiden van seksueel getinte foto's en/of films.**

Ad 2) **Pestgedrag** is te onderscheiden in:

- **Buitengesloten worden**, bijvoorbeeld *medeleerlingen/-studenten behandelen u als lucht, medeleerlingen/-studenten weigeren met u samen te werken.*
- **Pesten via het 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.*

Ad 3) **Discriminatie** is te onderscheiden in discriminatie naar:

- sekse;
- huidskleur;
- geloofsovertuiging;
- seksuele geaardheid.

In lijn met de eerdere onderzoeken (Staal 2006, RNG 2008), gaat het ook in dit onderzoek bij pesten om structureel gedrag: we spreken van pesten als medewerkers minstens één keer per week of 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 kan gaan om eenmalig gedrag waarvan men ten minste redelijk wat last van heeft ondervonden. Tijdens de kwalitatieve interviews is de respondenten gevraagd wat zij verstaan onder ongewenst gedrag. Hieruit blijkt dat de doelgroep een wat ruimere definitie hanteert dan uitsluitend gedrag dat nadelig is voor anderen. Men beschouwd ook grof taalgebruik in het algemeen, drugsgebruik, alcoholmisbruik, diefstal van de werkgever als ongewenst, ook al hoeft dit gedrag niet direct schadelijk te zijn voor anderen. En soms begint het al bij het niet nakomen van de meer basale gedragsregels zoals groeten en meldplicht, kledingvoorschriften, aanspreekvormen e.d. Daar waar relevant zullen we melding maken van deze vormen van ongewenst gedrag om zodoende ook de juiste context te bieden en een volledig beeld te schetsen.

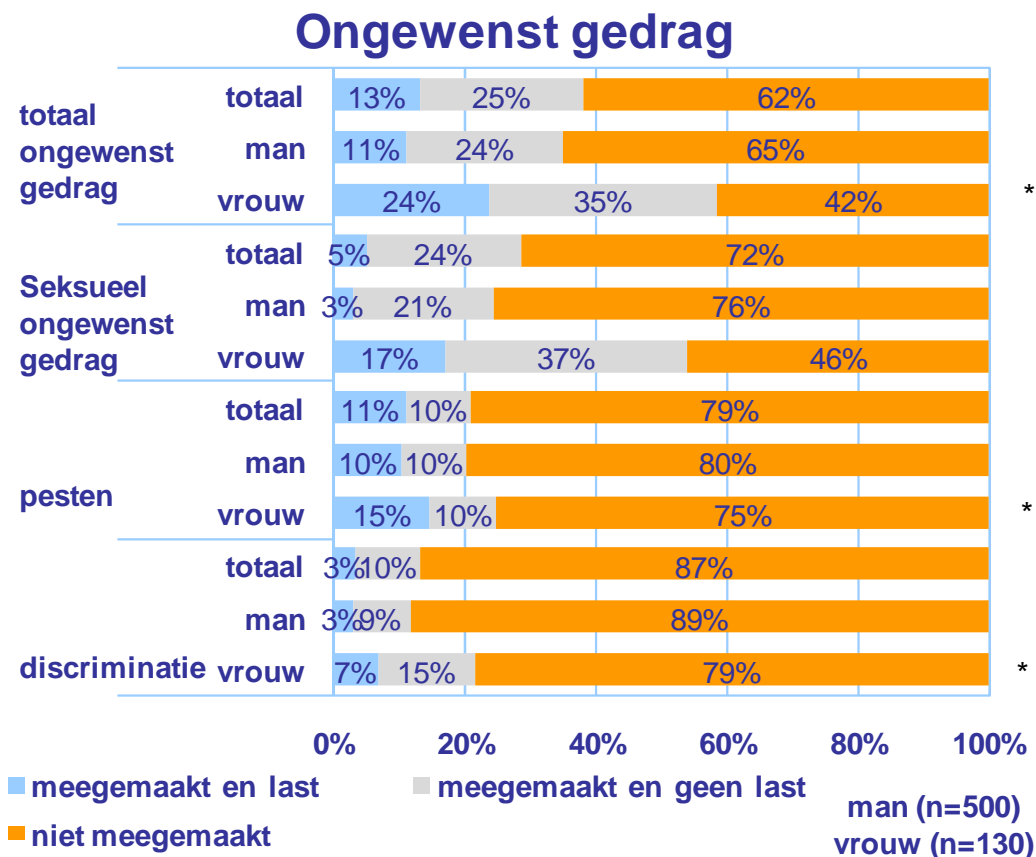
2.4 Incidentie van ongewenst gedrag

2.4.1 Ongewenst gedrag in het algemeen

Cijfers 2010 samengevat:

- Ruim eenderde van de leerlingen heeft wel eens te maken met ongewenst gedrag, 13% ondervindt hiervan minimaal enigszins last.
- Ongewenst seksueel gedrag is het meest voorkomend;
- Vrouwen hebben vaker te maken met ongewenst gedrag dan mannen, met name ongewenst seksueel gedrag. Zij ondervinden ook vaker last van ongewenst gedrag.

De onderstaande grafiek geeft inzicht in de incidentie van ongewenst gedrag, uitgesplitst naar de onderzochte verschijningsvormen. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Indien er verschillen zijn per opleiding komen deze in hoofdstuk 3 bij de bespreking van de afzonderlijke opleidingsinstituten aan de orde.



'Totaal ongewenst gedrag' = seksueel ongewenst gedrag + pesten. Indien minimaal 1 van de onderliggende items wordt meegemaakt is er sprake van totaal ongewenst gedrag. Discriminatie is vanwege een andere meetschaal niet meegenomen in 'totaal ongewenst gedrag'.

* Significant $\alpha < 0,01$

** Significant $\alpha < 0,05$

In totaal geeft 38% van de leerlingen aan wel eens te maken hebben gehad met een vorm van ongewenst gedrag zoals seksueel ongewenst gedrag of structureel pestgedrag (grafiek meemaken en last + meemaken en geen last). Vrouwen geven vaker aan met ongewenst gedrag te maken te hebben (59%) in vergelijking met mannen (35%). 13% van de leerlingen geeft aan ook redelijk wat last van te hebben ondervonden van dit ongewenste gedrag. Dit geldt eveneens vaker voor vrouwen (24%).

Als we kijken naar de verschillende vormen van ongewenst gedrag die we binnen dit onderzoek onderscheiden, geven leerlingen aan het vaakst te maken te hebben met een of meerdere vormen van seksueel ongewenst gedrag (29%). 5% heeft hier ook minimaal redelijk wat last van.

21% van de leerlingen maakt een of meerdere vormen van structureel pestgedrag mee binnen de opleiding. 11% ervaart ook minimaal redelijk wat last van dit pestgedrag. Tussen mannen en vrouwen zijn er geen verschillen tussen het meemaken en last hebben van structureel pestgedrag.

Van de leerlingen is 13% wel eens gediscrimineerd, 3% heeft hier minimaal redelijk wat last van ondervonden. Vrouwelijke leerlingen geven in vergelijking met mannen vaker aan dat zij wel eens gediscrimineerd worden (22% versus 12%). De ervaren last is echter vergelijkbaar.

Veel normoverschrijdend of ongewenst gedrag gebeurt buiten het oog van instructeurs en kader, buiten de formele lessen om. Bij 89% van de leerlingen heeft het kader, de instructeur of docent niet gezien dan men slachtoffer is van ongewenste gedragingen. Pesten gebeurt meestal door individuen (68%), seksueel ongewenst gedrag gebeurt zowel in groepen als door individuen.

2.4.2 Ongewenst seksueel gedrag

Cijfers 2010 samengevat:

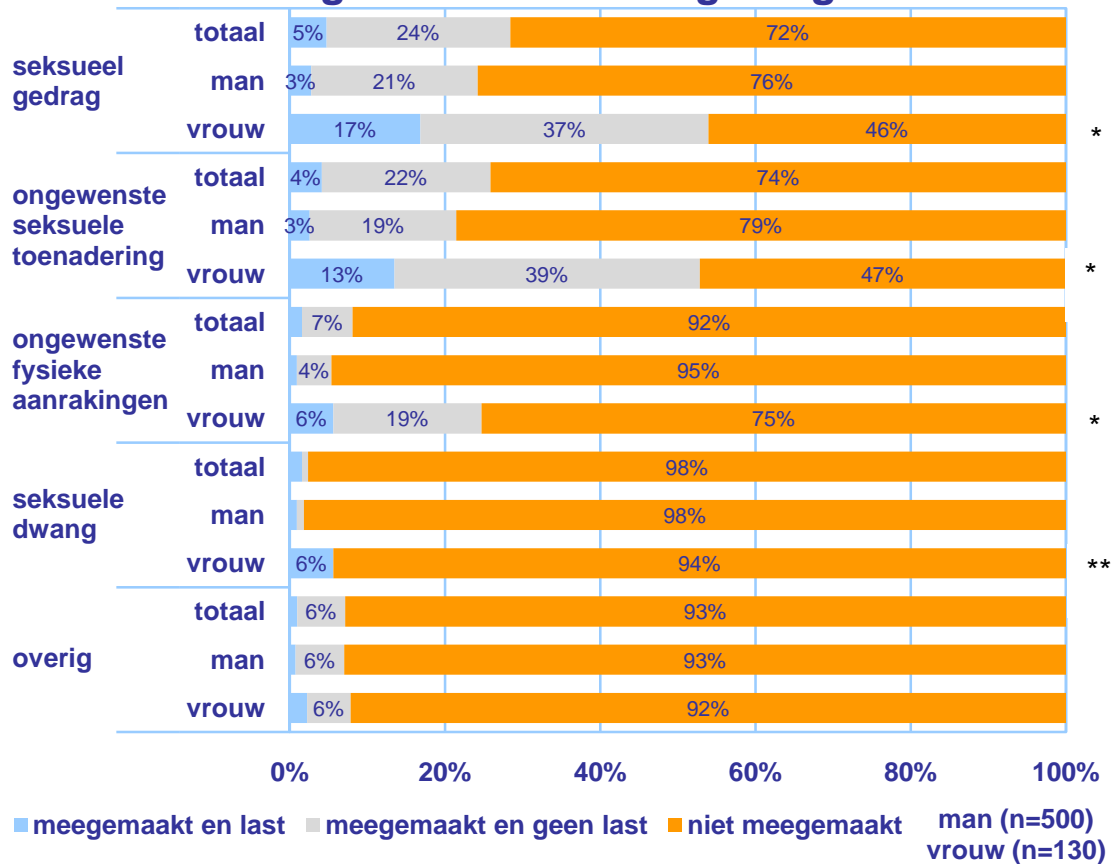
- *Bij ongewenst seksueel gedrag hebben leerlingen vooral te maken met ongewenst seksuele toenadering (26%). 4% heeft hier last van;*
- *Vrouwen hebben vaker last van ongewenst seksuele aandacht en toenadering en ongewenste fysieke aanrakingen (17%) dan mannen (3%).*

Resultaten periodiek onderzoek ongewenst gedrag 2008:

- Defensie-breed hadden vrouwen in 2008 eveneens vaker te maken met ongewenst seksueel gedrag dan mannen.
- Medewerkers hadden in 2008 ook voornamelijk te maken met seksuele aandacht en toenadering. Vrouwen hadden hier toen ook het vaakst mee te maken.

De volgende grafiek geeft inzicht in de mate waarin de verschillende vormen van ongewenst seksueel gedrag voorkomen en de mate waarin hier minimaal enigszins last van wordt ondervonden.

Ongewenst seksueel gedrag



Zoals uit paragraaf 2.4.1 blijkt geven leerlingen aan regelmatig te maken hebben gehad met een vorm van ongewenst seksueel gedrag (29%). Dit heeft voornamelijk betrekking op seksuele aandacht en toenadering (26%) zoals opdringerige pogingen om een gesprek aan te knopen, schunnige en aanstootgevende seksuele opmerkingen en opmerken over het uiterlijk of lichaam. 4% van de leerlingen ervaart van dit gedrag minimaal enigszins last. Ongewenste fysieke gedragingen (8% meemaken, 1% ervaart last) en seksuele dwang (2% meemaken, 1% ervaart last) komen aanzienlijk minder voor op de opleidingen. Dit geldt eveneens voor het tonen, gebruiken of verspreiden van seksueel getinte foto's en films (7% meemaken, 1% last). Seksueel ongewenst gedrag komt voornamelijk incidenteel voor (voornamelijk minder dan 1 keer per maand of zelden).

Vrouwen hebben vaker te maken met ongewenst seksueel gedrag in de vorm van seksuele aandacht en toenadering (52% versus 22% mannen) en ongewenste fysieke aanrakingen (25% versus 5% mannen). Zij ervaren hier ook vaker minimaal enigszins last van. Ook maken zij vaker seksuele dwang mee. Zij hebben hier echter niet vaker last van.

Leerlingen die minimaal enigszins last ervaren van seksueel ongewenst gedrag geven aan dat dit gedrag voornamelijk tussen leerlingen onderling voorkomt. Incidenteel wordt voor verschillende opleidingsinstituten melding gemaakt van seksuele relaties/intimiteiten tussen (veelal jonge) instructeurs en vrouwelijke leerlingen (al dan niet ongewenst). Het is voor buitenstaanders vaak lastig een duidelijk beeld te krijgen van de situatie:

- Er wordt wel veel over gesproken onderling maar men weet vaak niet wat er precies van waar is en hoe het incident heeft plaatsgevonden;
- Het is niet altijd duidelijk of het nu wel of niet tegen de zin van het 'slachtoffer' was en welke rol zij daarin exact heeft gespeeld;
- Er is soms drank in het spel (instructeurs gaan dan mee uit met een groep leerlingen) waardoor normen, ook bij het 'slachtoffer' kunnen vervagen;
- Het slachtoffer wil lang niet altijd melding maken. Voor buitenstaanders is onduidelijk of dat komt omdat het slachtoffer zelf debet is aan de situatie of omdat zij niet durft vanwege de afhankelijkheidsrelatie.

Wel wordt dergelijke relaties tussen instructeurs en vrouwelijke leerlingen duidelijk als uit den boze gezien, zowel door sleutelfiguren als leerlingen en jonge militairen, vooral omdat er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie (de leerling wordt beoordeeld door de instructeur).

We komen in paragraaf 2.5 (de positie van vrouwen), nog terug op (ongewenst) seksueel gedrag.

2.4.3 Pestgedrag

Wanneer in deze rapportage wordt gesproken over structureel pestgedrag⁶ houdt dit in, dat men hier ten minste een keer per week mee te maken heeft gehad.

Cijfers 2010 samengevat:

- *21% van de leerlingen heeft te maken met structureel pestgedrag. De helft ervaart last hiervan;*
- *Pesten op het werk of met privéleven gebeurt het vaakst (9%). 6% ervaart hier last van.*
- *Vrouwen hebben vaker last van structureel buitensluiten (14%) dan mannen (5%).*

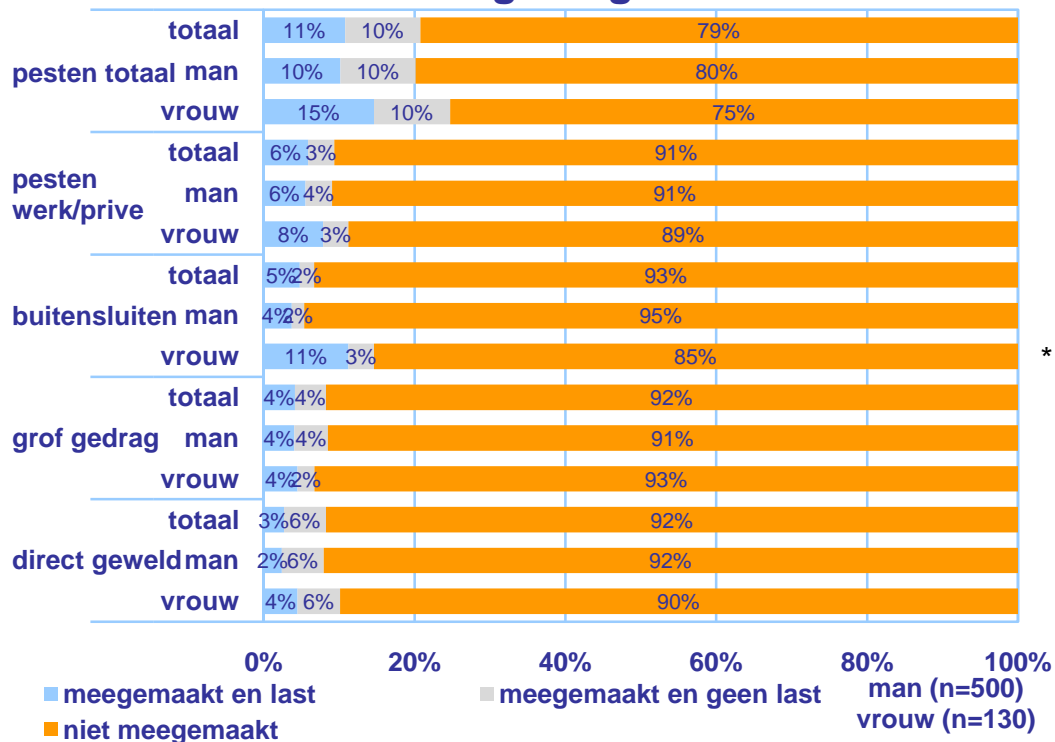
Resultaten periodiek onderzoek ongewenst gedrag 2008:

- De ervaren last bij pestgedrag was in 2008 vergelijkbaar voor mannelijke en vrouwelijke medewerkers.
- In 2008 werd van de verschillende vormen van pestgedrag pesten via het werk/ privéleven ook het vaakst genoemd onder medewerkers van Defensie.

De volgende grafiek geeft inzicht in de mate waarin de verschillende vormen van pestgedrag voorkomen en de mate waarin hier minimaal enigszins last van wordt ondervonden.

⁶ De gegevens met betrekking tot pestgedrag zijn verzameld met de Leidse Mobbing Scale (LEMS II Hubert en Furda, 1996)..

Pestgedrag



* Significant $\alpha < 0,01$

** Significant $\alpha < 0,05$

Een vijfde van de leerlingen maakt een of meerdere vormen van structureel pestgedrag mee. Structureel pesten via het werk en met het privéleven komt het vaakst voor (9%). 6% van de leerlingen heeft hier minimaal enigszins last van.

Bijna één op de tien leerlingen (9%) heeft structureel te maken met grof gedrag zoals het gebruiken van schunnige woorden, schelden of belachelijk maken. 4% ondervindt hier ook last van. Structureel buitensluiten wordt door 7% van de leerlingen ervaren. 5% heeft hier ook last van.

Van de leerlingen heeft 8% wel eens geweld meegemaakt, 3% ervaart hier minimaal enigszins last van. Geweld komt incidenteel voor op de opleidingen.

Structureel buitensluiten wordt vooral door vrouwen ervaren (14% versus 6% mannen). Zij hebben hier ook vaker last van (11% vrouwen versus 4% mannen).

Net zoals eerder onderzoek uitwees laat het huidige kwalitatieve onderzoek zien dat er in geval van pestgedrag onduidelijkheid bestaat over de grens tussen acceptabel en niet acceptabel pestgedrag. Plagerijen worden meestal wel geaccepteerd, maar op het moment dat het een structurele vorm krijgt en het slachtoffer op enige manier laat merken het niet leuk te vinden, dan is sprake van pesten en dus ongewenst gedrag. Deze tekenen worden echter niet door iedereen op dezelfde manier geïnterpreteerd, waardoor de grens tussen plagen en pesten vaag blijft.

Pestgedrag doet zich vooral voor op het moment dat leerlingen buiten de groep vallen. Uiterlijk, verbale vaardigheden, fysieke vaardigheden, getoonde teamspirit, inzet en motivatie zijn allemaal elementen die daar een rol in kunnen spelen (zie ook paragraaf 2.6 'kenmerken

van slachtoffers'). Vooral op het moment dat de groep als geheel hinder ondervindt van het niet mee kunnen komen van een medeleerling, ontstaat vaak een situatie waarin pestgedrag zich voordoet. Pesten kan dan uiteindelijk worden ingezet als middel om leerlingen ertoe te brengen de opleiding te verlaten. Vanuit de gesprekken ontstaat de indruk dat soms ook kaderleden/instructeurs deze methode hanteren. Pesten wordt soms getolereerd vanuit de persoonlijke opvatting dat militairen weerbaar moeten zijn.

Roddelen

32% van de leerlingen geeft aan dat veel geroddeld wordt. Net zoals in het onderzoek uitgevoerd door de commissie Staal in 2006, blijkt roddelen aan de orde van de dag. Het doet zich voor bij alle opleidingsinstituten, er zijn echter wel verschillen in de mate waarin het voorkomt.

Respondenten onderkennen de mogelijk negatieve effecten van roddelen. Toch doen ze het vaak af als onschuldig:

- roddelen is een menselijke eigenschap;
- iedereen maakt zich er dan ook schuldig aan;
- iedereen kan er 'slachtoffer' van worden;
- roddelen komt overal voor, dus ook binnen Defensie.

Het feit dat mensen zo dicht op elkaar zitten en intensief met elkaar omgaan, draagt bij aan de roddelcultuur, zo geven geïnterviewden aan. Dat neemt niet weg dat roddelen soms wel degelijk veel schade kan berokkenen aan degene over wie geroddeld wordt. Ze worden soms aangedikt of zelfs verzonnen. Dit kan de motivatie van het slachtoffer ernstig in negatieve zin beïnvloeden. Het slachtoffer kan zich vaak niet goed verweren tegen hardnekkige roddels die verspreid worden. Niet alleen komt de reputatie van het slachtoffer en daarmee zijn/haar welbevinden in het geding, soms zet het vriendschappen en relaties onder druk. Vrouwen geven vaker aan dat er (wel eens) over hen geroddeld wordt (55%) dan mannen (28%). Structureel komt roddelen veel minder vaak voor: als gevraagd wordt aan leerlingen wie tenminste 1 keer per week roddelen ervaart en daar minstens redelijk wat last van heeft is dit voor mannen 1,8% en voor vrouwen 7,9%.

Grof taalgebruik/schelden

Er wordt hierbij onderscheid gemaakt naar schelden of vloeken niet gericht op personen en schelden gericht op personen. Het eerste wordt soms als hinderlijk ervaren, maar is in beleving minder erg dan wanneer het schelden gericht is op een persoon. Dit laatste wordt namelijk gezien als het moedwillig beledigen van iemand.

Grof taalgebruik dat niet gericht is op personen is vaak een reactie op zware fysieke omstandigheden of een tegenvallend resultaat. Het dient daarmee vooral als uitlaatklep. Ook al nemen sommige leerlingen er aanstoot aan (bijvoorbeeld vanuit hun opvoeding of geloofsovertuiging), toch is het breed geaccepteerd. Kaderleden/instructeurs zijn soms ook vrij grof in hun taalgebruik. Grof taalgebruik en schelden, ook gericht op personen, wordt door hen soms ook als leermiddel ingezet (bijvoorbeeld als leerlingen hun spullen niet op orde hebben), met het doel discipline aan te leren of leerlingen te stimuleren hun grenzen te verleggen. In dat geval raakt grof taalgebruik en schelden meer ingeburgerd. Leerlingen nemen immers een voorbeeld aan kaderleden/instructeurs.

Woorden die verwijzen naar ziekten (met name kanker) of beledigend zijn voor een geloofsovertuiging worden als grievend ervaren omdat ze raken aan de persoonlijke sfeer van mensen, ook als ze niet gericht zijn op mensen. Dergelijke vormen van schelden komen echter wel veelvuldig voor.

Schelden en vloeken wordt vooral bespreekbaar gemaakt onder kamergenoten. De eigen kamer wordt als privéruimte gezien. Als er sprake is van grof taalgebruik en men ergert zich daaraan, dan wordt daarmee ook de persoonlijke sfeer aangetast. Het is dan makkelijker en relevanter grenzen te stellen en kamergenoten te vragen erop te letten en ook uit te leggen waarom men zich er aan stoort. Meestal ontstaat er in dat geval wederzijds begrip. Of het probleem helemaal wordt opgelost, is niet helemaal duidelijk geworden, maar in ieder geval geven ook 'plegers' aan bereid te zijn op hun taalgebruik te letten. Het probleem wordt dus gedeeltelijk op effectieve wijze door zelfregulering opgelost.

Vandalisme en geweld

Vandalisme (dingen slopen/ vernielen/ vies maken/ bekladden) doet zich meestal voor in de eigen slaapvertrekken en verblijfsruimten. Het is doorgaans niet gericht op personen (dan wordt het pesten) en het gaat meestal om eigendommen van Defensie. Dit komt incidenteel voor, volgens de geïnterviewden. Het wordt als storend ervaren, vooral omdat de plegers zich vaak niet bekend maken aan het kader en meestal de gehele groep gestraft wordt voor het incident (bijvoorbeeld door op vrijdag langer te moeten blijven).

Lichamelijk geweld komt nauwelijks voor (3% zelden tot 96% nooit). Momenten waarop onderlinge frustraties of ergernissen nog wel eens tot uiting komen is tijdens het sporten. Er is dan sprake van heel fanatiek gedrag. Van instructeurs wordt verwacht dat ze hiertegen optreden, maar ook binnen de groep is het gebruikelijk dergelijk gedrag te corrigeren door de desbetreffende persoon erop aan te spreken.

2.4.4 Discriminatie

Cijfers 2010 samengevat:

- *Binnen de opleidingen komt discriminatie naar sekse het vaakst voor. Dit wordt met name genoemd door vrouwen;*
- *13% van de leerlingen ervaart zelf wel een discriminatie, 3% heeft hier last van;*
- *Discriminatie gebeurt door medeleerlingen en door het kader.*

Resultaten periodiek onderzoek ongewenst gedrag 2008:

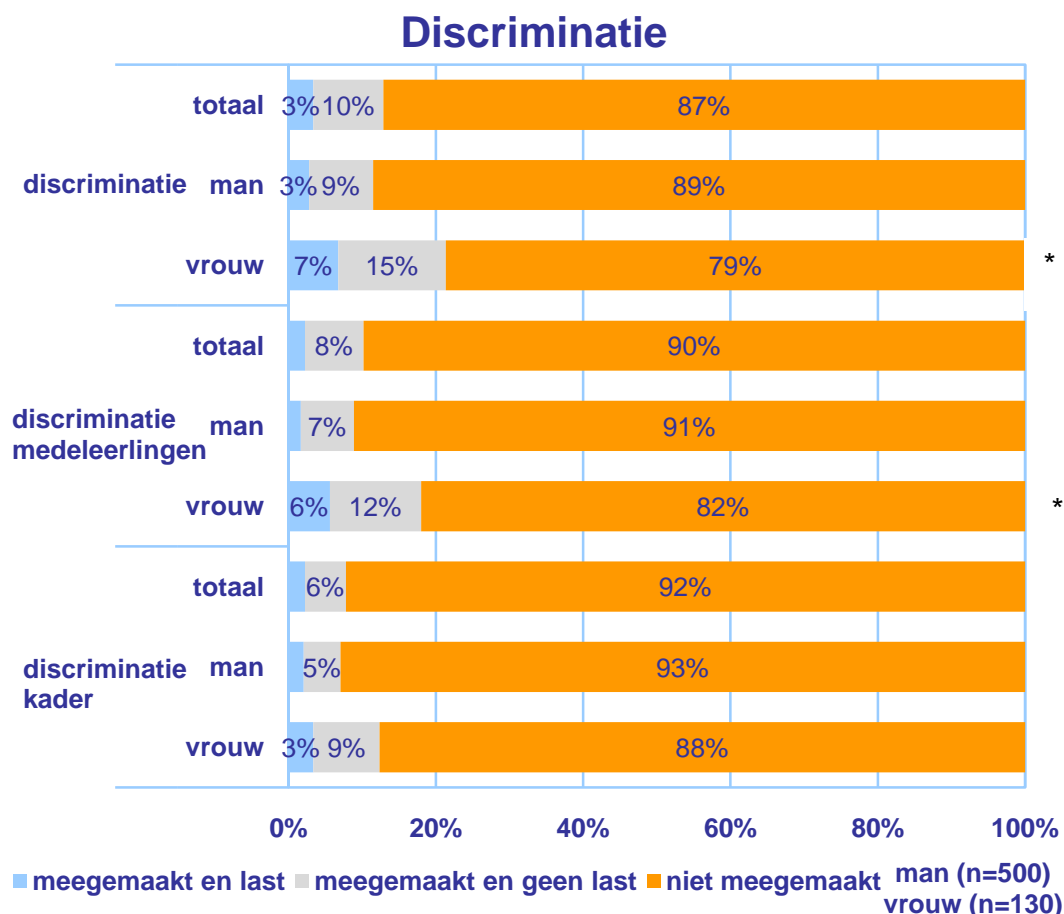
- In 2008 kwam binnen Defensie discriminatie naar sekse ook het vaakst voor.

De volgende tabel geeft aan hoe vaak sprake is van discriminatie op grond van sekse, huidskleur, geloofsovertuiging of seksuele geaardheid. Discriminatie naar sekse komt het vaakst voor (15% soms en 2% regelmatig). Discriminatie naar geloofsovertuiging gebeurt het minst vaak (8% soms en 1% regelmatig).

Discriminatie	mannen n=500	vrouwen n=130	totaal n=630
discriminatie naar sekse			
ja, soms	15%	21%	15%
ja, regelmatig	2%	3%	2%
discriminatie naar huidskleur			
ja, soms	9%	9%	9%
ja, regelmatig	1%	2%	1%
discriminatie naar geloofsovertuiging			
ja, soms	8%	9%	8%
ja, regelmatig	1%	0%	1%
discriminatie naar seksuele geaardheid			
ja, soms	11%	10%	11%
ja, regelmatig	2%	1%	2%

Naast het in kaart brengen of er binnen de opleiding discriminatie plaatsvindt is in het kwantitatieve onderzoek ook aan leerlingen gevraagd of zij zelf wel eens gediscrimineerd worden, door wie en of ze er last van hebben ervaren.

Discriminatie man en vrouw komt op 101% uit.



* Significant $\alpha < 0,01$

** Significant $\alpha < 0,05$

13% van de leerlingen geeft aan wel eens gediscrimineerd te zijn door leerlingen en/of het kader. Bij 10% gebeurde dit door medeleerlingen, 8% werd door het kader gediscrimineerd. Toch lijken leerlingen weinig last van de discriminatie te ervaren (2% last door discriminatie medeleerlingen en 2% last door discriminatie kader). Dit beeld blijkt eveneens uit het kwalitatieve onderzoek. Leerlingen worden soms geplaagd op grond van huidskleur e.d., maar zien dit niet direct als discriminatie, maar meer als plagerij.

Vrouwen hebben vaker te maken met discriminatie dan mannen. Het gaat hier dan vooral om discriminatie door medeleerlingen (18% vrouwen versus 9% mannen meemaken). Zij hebben hier ook vaker last van (6% versus 1% last).

In dit onderzoek is het vanwege de lage aantallen allochtonen en homoseksuele leerlingen niet mogelijk om voor deze groepen extra analyses uit te voeren ten aanzien van meemaken en last hebben van discriminatie.

2.4.5 Overige vormen van ongewenst gedrag

Alcoholmisbruik

Alcoholmisbruik is in twee opzichten ongewenst:

- in zichzelf, omdat het niet past binnen een professionele organisatie wanneer dit het functioneren van de leerling belemmert;
- als katalysator van ander ongewenst gedrag. Onder invloed van alcohol ontstaan nogal eens situaties van ongewenst gedrag zoals pestgedrag (ook ruzie/vechten) en ongewenst seksueel gedrag, maar ook vandalisme, het verstoren van andermans nachtrust, etc.

Binnen alle opleidingen komen gevallen van alcoholmisbruik voor. 20% van de leerlingen geeft aan dat de stelling dat er te veel gedronken wordt (in grote lijnen) op gaat binnen de opleiding. Leerlingen worden doorgaans geacht verstandig om te gaan met alcohol. Zij mogen in de regel geen alcohol op hun kamer bewaren en nuttigen, maar kunnen vaak wel alcohol verkrijgen op de kazerne (en natuurlijk daarbuiten). Het functioneren mag niet door alcoholgebruik beïnvloed worden, zeker niet in situaties die potentieel gevaar op kunnen leveren (wapenonderhoud, schietoefeningen, autorijden). Hoewel de geïnterviewde leerlingen en jonge militairen dit onderschrijven, is alcoholmisbruik toch veel voorkomend. Als argumenten voor alcoholmisbruik worden aangedragen:

- incidenteel kan het iedereen wel eens overkomen;
- het is gezellig;
- er zijn weinig alternatieven om de tijd door te brengen anders dan in de bar;
- het is geen probleem zolang het functioneren de volgende dag maar niet belemmerd wordt.

Incidenteel ervaren leerlingen druk vanuit de groep om alcohol te drinken.

Drugs

Drugsgebruik is uit den boze binnen Defensie en wordt ook nauwelijks gebruikt binnen de opleidingen (volgens 5% van de leerlingen gebeurt dit). De geïnterviewde leerlingen zijn zich hier terdege van bewust. Ze vragen zich soms wel af of het inderdaad erg is als iemand tijdens het weekend een pil slikt of softdrugs gebruikt. Leerlingen zijn echter wel beducht voor de maatregelen (ontslag) die genomen worden op het moment dat drugsgebruik uitkomt. Dit heeft een afschrikwekkend effect. Leerlingen die weten dat anderen wel eens wat gebruiken raden dit vaak ook af. Melden aan het kader zal niet vaak gebeuren omdat men ontslag vaak niet in verhouding vindt staan tot gebruik indien dat sporadisch en buiten diensttijd is.

Porno kijken in openbare ruimtes

Defensie verbiedt het bekijken van porno in groepsverband of in een voor anderen toegankelijke ruimte. Uit de interviews komt naar voren dat niet alle leerlingen en jonge militairen porno kijken in openbare ruimtes zien als ongewenst, zeker wanneer het mannen onder elkaar betreft.

Dat neemt niet weg dat niet iedereen het prettig vindt als er porno gekeken wordt. De incidentie lijkt mee te vallen (1% heeft hier last van), waarschijnlijk ook omdat leerlingen tegenwoordig via de eigen laptop of mobiele telefoon porno kijken. Anderen hoeven daar geen last van te hebben, hoewel uit de interviews naar voren komt dat daar dan toch vaak wel meerdere personen bij betrokken zijn, al is het maar omdat kamers gedeeld worden met anderen. Het kan dus wel degelijk zo zijn dat kamergenoten er hinder van ondervinden.

2.5 De positie van vrouwen

De positie van vrouwen heeft, zeker sinds het onderzoek uitgevoerd door de Commissie Staal in 2006, veel aandacht gekregen en er zijn maatregelen genomen om ongewenst seksueel gedrag zoveel mogelijk in te dammen. Zoals uit eerdere onderzoeken⁷ is gebleken zijn (jonge) vrouwen daarvan vaker het slachtoffer zijn dan mannen. Dit geldt eveneens voor de onderzochte opleidingen. Of er door de genomen maatregelen een verbetering is opgetreden kan op basis van dit onderzoek echter niet geconcludeerd worden. De grootste risicogroep voor ongewenst gedrag bestond in 2008 uit jonge vrouwen die kort in dienst zijn bij Defensie. Gezien de doelgroep van dit onderzoek behoren alle vrouwen tot de risicogroep. Hierdoor kan er geen goede vergelijking worden gemaakt met de resultaten uit de onderzoeken van 2006 en 2008. Wel wordt op grond van de resultaten opnieuw bevestigd dat vrouwen als minderheidsgroep relatief vaker te maken hebben met ongewenst gedrag en daarmee ook binnen de onderzochte opleidingsinstituten een kwetsbare groep zijn.

Op de opleidingsinstituten gelden strikte regels omtrent de omgang tussen mannen en vrouwen, zowel tijdens de lessen als in de eigen tijd die men op de kazerne doorbrengt. De slaapverblijven zijn strikt gescheiden en er zijn heldere regels ten aanzien van omkleden, douchen, noodzakelijke aanrakingen tijdens de les (bijvoorbeeld bij EHBO), het bij elkaar op de kamer komen, aanraken, etc. Er staan sancties op het niet naleven van deze regels en, hoewel niet alles bekend is bij het kader, er wordt ook streng gehandhaafd. Los van het uitdragen en hanteren van regels, benadrukt het kader op alle opleidingen de onderlinge gelijkheid tussen mannen en vrouwen daar waar mogelijk.

Het is daarmee voor iedereen duidelijk dat ongewenst seksueel gedrag ten strengste verboden is en dat er voor gewenst seksueel gedrag ongeschreven regels gelden. Leerlingen zijn zich doorgaans erg bewust van de verantwoordelijkheid die ze hierin zelf te vervullen hebben en realiseren zich dat het niet naleven van de regels op dit vlak uiteindelijk ontslag tot gevolg kunnen hebben. Ze zijn bang hun vingers daaraan te branden, ook al is dat soms moeilijk, bijvoorbeeld als er sprake is van wederzijdse verliefdheid.

Maar soms ervaren vrouwelijke leerlingen dat de regels wel heel ver worden doorgevoerd, wat er juist toe kan leiden dat ze daardoor juist in een uitzonderingspositie terecht kunnen komen:

⁷ Berlo, W., van & Haas, S., de (2007). Periodiek onderzoek ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht onderzoek 1: Evaluatie van de gedragscode. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.
Berlo, W., van & Haas, S., de (2008). Periodiek onderzoek ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht onderzoek 2. Utrecht: Rutgers Nisso Groep

- door de strikte omgangsvormen kunnen vrouwelijke leerlingen geïsoleerd raken van groepsgebeuren (gescheiden slaapverblijven in gescheiden gebouwen/gangen). Ze worden soms onbewust 'overgeslagen' of raken niet betrokken bij spontane activiteiten in de vrije tijd vanwege de fysieke scheiding van de slaapverblijven;
- ze kunnen buitengesloten raken doordat ze bepaalde dingen volgens de regels niet mogen doen (het gaat dan vooral om fysieke onderdelen binnen de opleiding) ook als ze die wel kunnen en willen doen;
- er zijn gevallen bekend van 'positieve discriminatie' (bijvoorbeeld bij de toelating tot een opleiding of de toewijzing van stageplaatsen) wat kan leiden tot afwijzing binnen de rest van de groep.

Het onderzoek laat zien dat mannelijke en vrouwelijke leerlingen doorgaans goed met elkaar omgaan en elkaar als gelijkwaardig zien. Slechts 6% is deze mening niet toegedaan. Dit is vergelijkbaar voor mannen en vrouwen. Ook in het kwalitatieve onderzoek meldt men dat vrouwelijke medeleerlingen doorgaans gezien worden als een gelijke. Vrouwelijke leerlingen doen ook hun best als zodanig gepercipieerd te worden. Soms moeten ze daarvoor naar eigen zeggen wel wat extra inspanningen plegen (zeker als zij opgeleid worden voor leidinggevende functies en bevelen moeten geven), ze moeten hun positie soms verdedigen en zichzelf meer bewijzen dan mannelijke medeleerlingen.

In die zin erkennen de vrouwelijke leerlingen en jonge militairen dat ze zich moeten handhaven in een mannencultuur. Degenen die dat niet kunnen vallen vaak buiten de groep en hebben moeite het respect van de mannen binnen de opleiding te winnen. Een zekere mate van aanpassing aan de mannencultuur wordt overigens niet gezien als negatief, ook niet door de vrouwen zelf. Het betekent ook niet dat zij hun identiteit als vrouw opgeven. Zeker als vrouwen onder elkaar, glimlachen zij nogal eens om het 'machogedrag' van hun mannelijke medeleerlingen.

Vrouwelijke leerlingen zijn kwetsbaar als het gaat om (vermeende) seksuele relaties. Vrouwelijke leerlingen kunnen een slechte reputatie krijgen op het moment dat er op enige manier de indruk wordt gewekt dat zij openstaan voor seksuele contacten met medeleerlingen of het kader. Seksuele relaties zijn een gewild onderwerp van roddel. Het komt dan ook voor dat er insinuaties worden gedaan omtrent vermeende seksuele relaties/handelingen die niet waar hoeven te zijn, maar waar degene die het betreft, wel degelijk (reputatie-)schade van ondervindt. Mannen doen geen melding van reputatieschade bij seksuele relaties tijdens de opleiding.

2.6 Kenmerken van de slachtoffers

Deze paragraaf geeft inzicht in kenmerken van slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag en pestgedrag binnen de onderzochte opleidingen. Hierbij worden slachtoffers getypeerd als leerlingen die minimaal enigszins last hebben gehad van ongewenst seksueel gedrag of pestgedrag.

Kenmerkend voor slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag:

- Het zijn voornamelijk vrouwen (17% van de vrouwen versus 3% van de mannen).
- Ze zijn relatief vaak lid van een etnische minderheid (12% van de slachtoffers versus 2% totaal);
- Mannelijke slachtoffers hebben relatief vaak een seksuele voorkeur voor mannen (13% slachtoffers versus 1% totaal);
- Mannelijke slachtoffers zeggen zelf een minder goede gezondheid te hebben;
- Er zijn geen significante verschillen tussen leerlingen jonger dan 20, 21-25 jaar en ouder dan 25.

Vier op de vijf slachtoffers van seksueel ongewenst gedrag hebben wel eens of meerdere keren overwogen om de opleiding te verlaten. Bij meer dan de helft speelt het ongewenste gedrag binnen de opleiding hierbij een rol.

Kenmerkend voor slachtoffers van pesten:

- Mannen en vrouwen zijn even vaak slachtoffer van structureel pestgedrag in het algemeen;
- Vrouwen worden vaker dan mannen structureel buitengesloten (11% vrouwen versus 4% mannen);
- Slachtoffers behoren relatief vaak tot een etnische minderheid (8% van de slachtoffers versus 2% totaal);
- Er zijn geen significante verschillen tussen leerlingen jonger dan 20, 21-25 jaar en ouder dan 25.

Drie op de vijf slachtoffers van pestgedrag hebben wel eens overwogen de opleiding te verlaten. Bij eenderde is de belangrijkste reden het ongewenste gedrag binnen de opleiding.

Op grond van de kwalitatieve interviews kan daarop de volgende aanvulling gegeven worden van persoonsgegevens en gedrag van slachtoffers. Het profiel kenmerkt zich als volgt:

- Leerlingen die niet voor zichzelf op durven komen, verbaal minder sterk zijn. Bezit men deze vaardigheden niet, dan bestaat de kans op uitsluiting, niet alleen door meer leerlingen, maar soms ook door kaderleden/instructeurs.
- Leerlingen/studenten die in enig opzicht anders zijn dan gemiddeld. Het kan daarbij gaan om minderheden (zoals uit het voorgaande blijkt), maar ook om dialect, kledingstijl en uiterlijk, een fysieke afwijking, stil en teruggetrokken zijn, op één of meerdere vlakken niet mee kunnen komen met de rest en ook laten merken dat men daar als slachtoffer zelf last van heeft (het tonen van je eigen zwakheden).
- Leerlingen die zich afzonderen, geen onderdeel van de groep vormen (dit kan een resultaat zijn van het slachtoffer zijn, maar kan ook een oorzaak zijn van slachtofferschap).
- Leerlingen met een blessure. Deze leerlingen lopen het risico op het verwijt zich niet 100% in te zetten. Vanuit het kwantitatieve onderzoek blijkt dat dit relatief vaak mannen betreft.
- Leerlingen die zich niet 100% inzetten en daar hun medeleerlingen mee benadelen. Deze leerlingen lopen het risico buiten de groep geplaatst te worden, omdat de anderen van mening zijn onvoldoende van hen op aan te kunnen.
- Leerlingen die zich negatief opstellen, zich herhaaldelijk negatief uitlaten over de opleiding.
- Leerlingen die, ook al is er niks mis met hun inzet en motivatie, toch niet goed mee kunnen komen met de rest (vooral op het fysieke vlak, daarvan ondervindt de groep namelijk vaak als geheel hinder omdat de groepsprestatie beoordeeld wordt).

Resultaten periodiek onderzoek ongewenst gedrag 2008 en 2006

- De kenmerken van slachtoffers komen overeen met die van de risicogroepen die in 2008 zijn benoemd. In 2008 werd ook nog geconstateerd dat hoe langer mannen in dienst zijn bij Defensie, hoe kleiner de kans op ongewenst gedrag. In dit onderzoek betreft het leerlingen die relatief kort in dienst zijn bij Defensie.
- Commissie Staal concludeerde in 2006 in haar rapportage dat vrouwen meer last hebben van de verschillende vormen van ongewenst gedrag. Daarnaast werd geconstateerd dat mannen en vrouwen van een jonge leeftijd en kort in dienst zijn vaker het slachtoffer zijn van ongewenst gedrag.

Op grond van de resultaten van de huidige studie binnen de 6 opleidingsinstituten kan geconcludeerd worden dat vrouwen binnen de opleidingsinstituten vaker te maken hebben met ongewenst gedrag in de vorm van seksuele aandacht en toenadering en buitensluiten (zoals roddelen). Het blijkt, zoals ook beschreven in paragraaf 2.5, dat vrouwen erg moeten letten op hun reputatie. Eenderde van de leerlingen geeft aan dat er veel geroddeld wordt binnen hun opleiding. Vrouwen zijn daarin als minderheidsgroep een risicogroep. Bovendien geven geïnterviewde vrouwelijke leerlingen en jonge militairen aan dat zij het gevoel hebben zich, vaker dan mannen, meer te moeten bewijzen alvorens als volwaardig beschouwd te worden. Op basis van het kwantitatieve onderzoek kan er echter niet geconcludeerd worden dat leerlingen die korter in de opleiding zitten vaker slachtoffer zijn van ongewenst gedrag. Dit geldt eveneens voor jongere leerlingen (tot 20 jaar) versus oudere leerlingen (25 jaar of ouder).

2.7 Kenmerken van de plegers

Aan alle respondenten die een of meerdere vormen van ongewenst gedrag hebben meegemaakt en hier tenminste een beetje last van hebben, is gevraagd om aanvullende informatie over de plegers te geven⁸. De volgende tabel geeft inzicht in de kenmerken van plegers van ongewenst gedrag op basis van de kenmerken die in het onderzoek van Commissie Staal in 2006 zijn gehanteerd. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt in ongewenst seksueel gedrag en pesten.

Cijfers 2010 samengevat:

- De plegers van ongewenst gedrag zijn vaker man;
- De plegers zijn meestal medeleerlingen, die even lang in de opleiding zitten als de slachtoffers en een gelijke rang hebben;
- De plegers zijn meestal jonger dan 25 jaar.

Kenmerken plegers	ongewenst seksueel gedrag		pesten	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
meerdere slachtoffers dezelfde pleger	n=20	n=27	n=97	n=34
nee	55%	19%	25%	16%
ja, enkele	14%	26%	23%	23%
ja, meerdere	8%	11%	13%	13%
weet niet	23%	44%	38%	48%
Aantal plegers	n=20	n=27	n=97	n=34
1	61%	68%	54%	51%
2	3%	17%	15%	3%
kleine groep (3 tot 5)	5%	7%	24%	31%
grote groep (meer dan 5)	31%	7%	6%	14%
geslacht pleger	n=20	n=27	n=97	n=34
(voornamelijk) mannen	61%	100%	71%	55%
mannen en vrouwen	21%		18%	29%
(voornamelijk) vrouwen	18%	0%	12%	16%
soort pleger	n=20	n=27	n=97	n=34
uitsluitend medeleerling(en)	59%	54%	65%	67%
voornamelijk medeleerling(en)	15%	19%	13%	19%
zowel medeleerling(en) als kader/instructeur	15%	12%	13%	12%
uitsluitend kader/ instructeur	8%	8%	7%	2%
voornamelijk kader / instructeur	3%	7%	1%	0%
rang pleger	n=18	n=23	n=82	n=30
gelijke rang	79%	65%	67%	77%
hogere rang	21%	46%	32%	36%
lagere rang	12%	15%	15%	2%
tijd in opleiding	n=17	n=22	n=88	n=33
leerlingen even lang in de opleiding	81%	73%	55%	75%
leerlingen langer in de opleiding	31%	34%	33%	26%
leerlingen korter in de opleiding	19%	12%	19%	9%
leeftijd pleger	n=17	n=23	n=78	n=32
jonger dan 25 jaar	73%	73%	76%	80%
25-40 jaar	17%	31%	34%	33%
ouder dan 40 jaar	10%	9%	1%	0%

Bij sommige vragen waren er meerdere antwoorden mogelijk, hierdoor tellen niet alle aantallen op tot 100%

⁸ NB: Omdat in paragraaf 2.4 de groep leerlingen beschreven wordt die minimaal *redelijk wat* last heeft gehad van ongewenst gedrag en in deze paragraaf de leerlingen die minimaal *een beetje* last hebben gehad zijn de aantallen uit de huidige paragraaf niet af te leiden uit de aantallen uit paragraaf 2.4.

De Commissie Staal beschreef het plegerprofiel in 2006 voornamelijk aan de hand van sekse, rang en leeftijd. In de kwalitatieve interviews worden de plegers vooral op grond van persoonseigenschappen omschreven. Vanuit de 6 verschillende opleidingen wordt een zeer consistent beeld geschetst. De plegers worden consequent aangeduid als 'haantjes'. Dit uit zich in de volgende eigenschappen, die vaak gecombineerd voorkomen.

- zijn verbaal sterk, hebben een grote mond, en hebben invloed op (een deel van) de rest van de groep;
- blinken op een of meerdere fronten uit (vaak ook op het fysieke vlak), zijn daar ook trots op en laten zich daar op voorstaan;
- zijn druk in gedrag;
- nemen dingen vaak niet serieus, lachen dingen weg;
- of zijn juist heel serieus en achten zichzelf superieur aan anderen;
- staan daarmee niet (makkelijk) open voor kritiek van medeleerlingen;
- kennen weinig schaamtegevoel;
- nemen het niet nauw met de regels;
- hebben geen verantwoordelijkheidsgevoel; ze denken niet goed na over de consequenties van hun daden voor zichzelf of anderen, hebben een korte termijn focus;
- zijn vaker mensen die makkelijk in de opleiding mee kunnen komen; ze hebben meer tijd voor afleiding en vervelen zich ook eerder;
- stellen zich niet kwetsbaar op, laten weinig van zichzelf zien en hebben een onverschillige houding;
- vertonen egocentrisch gedrag, zijn vooral gericht op zichzelf, minder op de ander;
- zijn charismatisch, en hebben invloed binnen de groep;
- gedragen zich voorbeeldig richting instructeurs/kader.

Soms worden leerlingen met een dergelijk profiel door kader/instructeurs gestimuleerd zich als zodanig te profileren, juist omdat ze hun mannetje staan en geacht worden over de juiste leiderschapsvaardigheden te beschikken.

2.8 Oorzaken van ongewenst gedrag

Als we spreken van de oorzaken van ongewenst gedrag dan gaat het eigenlijk om factoren die bijdragen aan het ontstaan van en de instandhouding van ongewenst gedrag. Op grond van de analyse van de kwalitatieve resultaten komen we tot de volgende schematische weergave:



Alvorens we deze figuur toelichten is het van belang op te merken dat het systeem van regels (de gedragscode, de specifieke gedragsregels binnen de opleiding) en maatregelen of sancties over het algemeen duidelijk zijn voor iedereen binnen de opleiding. Deze worden uitgelegd, uitgereikt en uitgedragen. Ook al kunnen leerlingen en jonge militairen de gedragscode niet *letterlijk* terugkoppelen, zij kennen op hoofdlijnen wel de uitgangspunten van de gedragscode. De gedragscode draagt eraan bij dat het onderwerp ongewenst gedrag aandacht krijgt binnen de opleidingen en maakt het bespreekbaar, zo blijkt uit gesprekken met sleutelfiguren.

Onbekendheid met de gedragsregels is dus geen oorzaak voor het ontstaan van ongewenst gedrag, immers de regels zijn zeker op hoofdlijnen wel bekend (en worden ook logisch en normaal geacht). Wel kan uiteraard de persoonlijke invulling en het belang dat men als persoon hecht aan de regels verschillen.

In het beschrijven van de oorzaken van het ontstaan en de instandhouding van ongewenst gedrag is het belangrijk te beseffen dat de factoren in zichzelf niet direct hoeven te leiden tot ongewenst gedrag, maar bij kunnen dragen aan een context waarin ongewenst gedrag de ruimte krijgt *daadwerkelijk* te ontstaan. Met de juiste aansturing en begeleiding vanuit de organisatie en het kader is het dus heel goed mogelijk dat binnen die context zich helemaal geen ongewenst gedrag voordoet, de omgangsvormen heel prettig zijn en de regels goed nageleefd worden.

2.8.1 De opleiding zelf

Tot deze hoofdfactor rekenen we de volgende elementen:

- De structuur van de opleiding. Hiermee bedoelen we de wijze waarop het onderwijs is georganiseerd;
- De rol die het kader vervult in het vormen en onderwijzen van leerlingen;
- De cultuur binnen het instituut, vaak mede ingegeven door het krijgsmachtonderdeel waarvoor opgeleid wordt;
- De beschikbare middelen voor het vormgeven van onderwijs.

Structuur van de opleiding (a)

In de wijze waarop het onderwijs georganiseerd is bestaat een aantal 'risicofactoren' dat kan leiden tot ongewenst gedrag. Dit kan per opleiding verschillen. We gaan daarom hier alleen op hoofdlijnen in op relevante factoren en werken deze in het volgende hoofdstuk nader uit, daar waar relevant.

- Onderwijsvormen met meer elementen tot individuele ontwikkeling en minder structuur, die binnen diverse opleidingen gehanteerd worden. Een aantal sleutelfiguren plaatst enkele kanttekeningen bij deze onderwijsvormen, ook al onderkennen zij zeker de voordelen ervan:
 - Het biedt leerlingen meer vrijheid in vergelijking met traditionele onderwijsvormen. Met name jonge, vaak wat lager opgeleide leerlingen kunnen niet allemaal even goed omgaan met deze vrijheden, zeker niet als deze volgt op de doorgaans strak geregisseerde initiële opleiding. Sommige leerlingen gaan hierdoor juist grenzen opzoeken, hetgeen kan leiden tot onwenselijke situaties.
 - Nog niet alle instructeurs zijn voldoende in staat met de nieuwe onderwijsvormen om te gaan. Met name de jongere instructeurs lijken moeite te hebben de uitgangspunten van het coachen en begeleiden vanuit persoonlijke ontwikkeldoelen goed toe te passen. Dit kan ertoe leiden dat het kader zich inconsequent opstelt, en dit kan ook ongewenst gedrag in de hand werken (zie hieronder). Bovendien vragen de geïnterviewde sleutelfiguren en ook enkele leerlingen en jonge militairen zich af of deze vormen van onderwijs wel zo goed passen bij elke opleiding gezien de inhoud en de duur van de opleiding.
- De mate van toezicht dat wordt uitgeoefend. Uit de kwalitatieve interviews komt duidelijk naar voren dat ongewenst gedrag zich vooral voordoet op het moment dat er geen of gebrekkig toezicht is en voornamelijk plaatsvindt in de verblijfs- en slaapvertrekken van de leerlingen.
 - Tijdens de lessen kan dit zijn omdat de omvang van de klassen groot is, voor het aantal instructeurs op de groep. Soms heeft dit te maken met de wijze waarop de opleiding georganiseerd is, soms met een tekort aan kaderleden (zie verderop) waardoor het eenvoudigweg moeilijk is toezicht te houden.
 - Na diensttijd (vanaf circa 16.15 uur) is er duidelijk sprake van verminderd toezicht. Een deel van de kaderleden/instructeurs verlaat de kazerne en degene die op de kazerne verblijven, slapen doorgaans elders op de kazerne. Tot voor enkele jaren geleden was dit veelal niet het geval, en sliep men in hetzelfde gebouw. In de avonduren is er wel toezicht in de vorm van bijvoorbeeld een officier van dienst, maar deze is verantwoordelijk voor toezicht op alle slaapvertrekken, hetgeen in de praktijk erop neerkomt dat toezicht beperkt is.
- Mate waarin de samenstelling van klassen gemengd is :
 - in leeftijd;
 - in ervaring;
 - in 'bloedgroepen' (krijgsmachtdelen of onderdelen daarbinnen).

Gemengde klassen kunnen onbedoeld tot groepsvorming leiden en daarmee tot frictie. Er kan zodoende een basis gelegd worden voor uitsluiting. Tevens kan een gemengde samenstelling ertoe leiden dat de wijze waarop de instructeur omgaat met de groep niet bij iedereen even goed past. Zo hebben jonge leerlingen vaak wat meer sturing nodig, terwijl de oudere leerlingen een minder directieve toon meestal meer motiverend vinden.

Tegelijkertijd kan vermenging er juist toe leiden dat men leert van elkaar, vinden de geïnterviewde doelgroepen. Het vergt goede begeleiding en sturing om dit in de juiste banen te leiden.

- De mate waarin het kader binnen de structuur van de opleiding in staat gesteld wordt een (vertrouwens)band op te bouwen met de leerlingen. Het hebben van een band met de leerlingen verhoogt de kennis, het wederzijds begrip en verlaagt de drempel om problemen te melden bij instructeurs. Deels wordt dit natuurlijk bepaald door de eigenschappen van instructeurs (zie rolopvatting, onder b). Maar dit wordt soms ook bepaald door de structuur van de opleiding. Instructeurs die voldoende tijd hebben om leerlingen te leren kennen en een band met hen op te bouwen, zijn vaak beter in staat ongewenst gedrag te voorkomen, te signaleren of erop te reageren dan wanneer deze tijd ontbreekt.

Tenslotte is relevant op te merken dat veel jonge militairen (maar ook leerlingen die tussentijds stage lopen) een groot verschil ervaren tussen datgene wat hen aangeleerd wordt in termen van (basale) gedragsregels en hoe daar in de praktijk mee omgegaan wordt (doorgaans veel informeler en minder volgens de letter van de regel, meer ingegeven door de situatie). Soms signaleert men dit als men eenmaal de functionele opleiding volgt of binnen de eerste plaatsing werkzaam is, maar in sommige gevallen merkt men dit tijdens de initiële opleiding. Vooral in dat laatste geval kan het verwarrend werken (zie ook hoofdstuk 3, paragraaf 3.1.1 LOKKMar, onder 'dual opleiden') en uiteindelijk het respect voor de regels op het instituut (al dan niet in retrospectief) ondermijnen.

Rol van kader/instructeurs (b)

Er ligt zonder meer een belangrijke opvoedkundige en coachende taak bij de instructeurs. Niet alle instructeurs beschikken echter over (voldoende) vaardigheden of motivatie om deze taken goed uit te voeren.

Uit de kwalitatieve interviews blijkt ook dat instructeurs lang niet altijd één lijn trekken als het aankomt op het opvolgen en handhaven van de gedragsregels. Waar sommige instructeurs consequent streng zijn in het handhaven van en aanspreken op overschrijding van de heersende gedragsregels, zijn andere instructeurs daar duidelijk minder strikt in:

- ofwel omdat ze er zelf minder belang aan hechten;
- ofwel omdat ze leerlingen er niet goed op aan durven spreken, uit angst om zelf afgewezen te worden;
- ofwel omdat ze de juiste vaardigheden ontberen om leerlingen op een effectieve manier aan te spreken, bijvoorbeeld door onvoldoende training en begeleiding on the job;
- ofwel omdat sommigen zich zelf schuldig maken aan ongewenst gedrag (14% van de leerlingen ervaart wel eens intimidatie, 2% lichamelijk geweld en 2% seksuele aandacht door het kader of instructeurs). In het geval van pestgedrag lijken kaderleden/instructeurs soms hun eigen beoordelingscriteria te hanteren voor het al dan niet afwijzen van leerlingen binnen de opleiding. Dit hoeft niet overeen te komen met de formele criteria en de prestaties van de leerling daarop.

Leerlingen geven aan het verwarrend te vinden als het kader inconsequent handelt in soortgelijke situaties en al helemaal als er sprake is van ongewenst gedrag door het kader zelf. Ze krijgen daarmee tegenstrijdige signalen. Sommige leerlingen vinden het

inconsequente gedrag bovendien respectloos naar hen toe. Ze voelen zich niet serieus genomen als ze de ene keer wel gehouden worden aan geldende regels en een andere keer deze regels met een lach worden weggewuifd. Andere leerlingen worden hierdoor juist 'uitgedaagd' om de grenzen op te zoeken. Aanspreken op gedrag leidt in die gevallen vaak tot tegenargumenten: *"hij doet het ook niet"* of *"van hem mag het wel"*.

Een inconsequente opstelling van het kader als het gaat om het uitdragen en handhaven van gedragsregels ondermijnt uiteindelijk het gezag van kaderleden die wel handhaven. Sleutelfiguren waarmee gesproken is, geven aan dit in de regel eveneens onwenselijk te vinden en herkennen dit probleem.

Los van de voorbeeldfunctie van kader/instructeurs, is ook de mate waarin ze benaderbaar zijn een relevant punt. Soms kiezen instructeurs ervoor (al dan niet vanuit didactische overwegingen) om zich streng en afstandelijk op te stellen. Wij willen geen oordeel vellen over een dergelijke opstelling maar constateren wel dat dit de afstand tot leerlingen in de beleving van de leerlingen vergroot, zo blijkt uit de kwalitatieve interviews. Leerlingen geven aan minder snel geneigd te zijn een dergelijke instructeur in vertrouwen te nemen, omdat ze bang zijn niet serieus genomen te worden of bespot te worden. Tegelijkertijd betekent een strenge opstelling niet dat er geen ongewenst gedrag binnen de groep plaatsvindt. Dit kan zich immers buiten het gezichtsveld van kader/instructeurs afspelen. Vanwege de ervaren afstand kan het ongewenst gedrag juist voortduren omdat men bang is dit te melden aan de instructeur in kwestie, die vaak toch als eerst aangewezen wordt om zaken mee te bespreken.

Cultuur (c)

De cultuur op een opleidingsinstituut kan bijdragen aan het ontstaan en de instandhouding van ongewenst gedrag. Ook het omgekeerde geldt, de cultuur kan er ook toe bijdragen dat het (deels) wordt voorkomen. Cultuur is daarmee een belangrijk element.

De cultuur op een opleidingsinstituut wordt ingegeven door het krijgsmachtonderdeel waarvoor het opleidingsinstituut primair opleidt. Omdat de cultuur sterk per opleidingsinstituut kan variëren, zullen we in dit hoofdstuk volstaan met de melding van relevantie. In de volgende hoofdstukken, zullen we per opleidingsinstituut uitgebreid stilstaan bij dit aspect, en de consequenties met betrekking tot ongewenst gedrag.

Beschikbare middelen voor het vormgeven van onderwijs (d)

Uit de kwalitatieve interviews met sleutelfiguren, maar ook met leerlingen en jonge militairen blijkt dat de kwaliteit van het onderwijs, en dan met name als het gaat om het vormende, opvoedkundige aspect niet of onvoldoende gegarandeerd is op het moment dat de middelen ontoereikend zijn. Dit kan vervolgens weer bijdragen aan het ontstaan en de instandhouding van ongewenst gedrag. Het gaat in de beleving van de geïnterviewden om de volgende zaken. Deze hangen in veel gevallen met elkaar samen:

- Een aantal opleidingen is in de afgelopen jaren ingekort. Hiermee komt de aandacht en tijd die gegeven kan worden aan vorming, coaching/begeleiding onder druk te staan.
- De benodigde vaardigheden en ervaring van instructeurs, met name voor het vormende (opvoedkundige) aspect binnen de opleiding is niet altijd gewaarborgd, bijvoorbeeld omdat ze te weinig getraind en gecoacht worden, maar ook omdat hun ingangsniveau lager is, bij gebrek aan beter gekwalificeerde instructeurs.
- Er is bij een aantal opleidingen sprake van onderbezetting (bijvoorbeeld door ziekte, vertrek van collega's of het eenvoudigweg niet beschikken over voldoende personeel).

Daarmee is er soms weinig tijd over voor het begeleiden, opvoeden en coachen van leerlingen.

- Binnen sommige opleidingen (of onderdelen van een opleiding) vindt relatief weinig overleg tussen instructeurs plaats, als ook tussen instructeurs en hun leidinggevende. Daarmee valt voor een deel ook de sturing aan instructeurs weg. Dit is in de ogen van een aantal geïnterviewde sleutelfiguren op twee punten onwenselijk:
 - Allereerst kan het ertoe leiden dat het kader niet één lijn trekt. Eerder is al beschreven dat dit verwarrend is voor leerlingen en hen de ruimte geeft de grenzen op te zoeken.
 - Ten tweede zien sleutelfiguren overleg (en sturing) als essentieel voor het ontwikkelen, aanscherpen en bijsturen van hun eigen vaardigheden.
- En soms heeft het ook betrekking op het onderwijsmateriaal. Zo wordt in een aantal gevallen gemeld dat het videomateriaal waarin situaties van ongewenst gedrag worden uitgebeeld, weliswaar qua inhoud nog steeds up to date, maar qua vorm verouderd zijn. Dit kan ertoe leiden dat de lessen waarin dit materiaal gebruikt wordt, minder serieus genomen worden. Het kan zijn dat dit materiaal inmiddels vervangen is.

Met name de aandacht voor vorming, coaching en begeleiding komt hiermee onder druk te staan. Daarmee is het lastiger normen en waarden te verankeren in de leerlingen en bestaat de kans dat normen en waarden vooral opgelegd worden maar niet noodzakelijkerwijs geïnternaliseerd raken, zo is de vrees van een aantal geïnterviewde sleutelfiguren.

2.8.2 Omstandigheden

De omstandigheden waaronder leerlingen hun opleiding volgen, kennen een aantal kenmerken die bij kunnen dragen aan het ontstaan en de instandhouding van ongewenst gedrag. Deze zaken zijn ook al uit onderzoek door de Commissie Staal in 2006 en de herhalingsmeting in 2008 naar voren gekomen:

Verveling

Verveling ontstaat op het moment dat men veel vrije tijd heeft. Ook een te lage opleidingsdruk kan leiden tot verveling. Een op de tien leerlingen ervaart de opleidingsdruk als te laag. In de avonduren zijn leerlingen doorgaans vrij, maar soms hebben ze ook overdag vrij omdat er lessen uitvallen.

Sinds het verschijnen van het rapport van de Commissie Staal in 2006 zijn veel maatregelen genomen om het verblijf op de opleidingsinstituten aangenamer te maken voor leerlingen en hen meer afleiding te bieden. Toch blijkt verveling nog steeds een element te zijn dat bijdraagt aan het ontstaan van ongewenst gedrag. Veel leerlingen hebben, naast sportfaciliteiten, een bar, tv, internet, een eigen laptop van thuis meegenomen. Ze zijn daarmee actief op internet (Hyves, chatten) en spelen veel games. Gezien het aantal opties dat leerlingen hebben om hun vrije tijd door te brengen vragen de geïnterviewden zich af of verveling ooit uitgebannen kan worden en of het bieden van nog meer activiteiten/faciliteiten van extra toegevoegde waarde is. Opleidingsdruk is mogelijk wel een aspect waar nog winst te behalen valt.

Gebrek aan privacy

Leerlingen brengen heel veel tijd met elkaar door, zitten dicht op elkaar en hebben weinig privacy. Men deelt een kamer met meerdere personen.

Uit de kwalitatieve interviews komt naar voren dat de intensieve omgang met elkaar heel veel goede effecten met zich meebrengt: leerlingen leren op elkaar vertrouwen, zien elkaar als

vrienden, doen gezellige dingen met elkaar, ze helpen en ondersteunen elkaar en hebben ook heel veel lol met elkaar. Keerzijde van het gebrek aan privacy is, dat het in sommige gevallen leidt tot ergernissen en frustraties die leerlingen meestal op elkaar afreageren. In situaties waarin mensen een kamer delen waarmee ze het niet goed kunnen vinden, ontstaan soms ook situaties van pesten.

Sociale controle en groepsdruk

Het gebrek aan privacy brengt onherroepelijk sociale controle met zich mee. Dit kan positieve effecten tot gevolg hebben, namelijk dat leerlingen elkaar ondersteunen, corrigeren en voor elkaar opkomen. Tegelijkertijd kan het ook in de hand werken dat leerlingen die afwijken van wat 'gebruikelijk' is binnen de groep, juist heel erg opvallen en daarmee kwetsbaar zijn. Soms wordt er door de groep druk uitgeoefend op de leerling om zich te conformeren aan de groepsnorm, soms leidt het tot pesten of uitsluiting. Zeker wanneer de groep geacht wordt eerst zelf corrigerend op te treden, kan dit ertoe leiden, bij onvoldoende aansturing, dat uiteindelijk 'verkeerde' groepsnormen ontstaan en leerlingen elkaar dus op de verkeerde criteria aanspreken en afrekenen.

2.8.3 Maatschappelijke ontwikkelingen in normen en waarden

De maatschappelijke ontwikkeling van normvervaging, verharding en toenemend individualisme wordt aangewezen als een factor die bijdraagt aan het ontstaan en de instandhouding van ongewenst gedrag, in zijn algemeenheid, maar zeker ook binnen de opleidingsinstituten. Sleutelfiguren merken dit met name aan het opvolgen van de basale gedragsregels⁹. Leerlingen accepteren niet zonder meer dat ze door een medeleerling of meerdere aangesproken worden op hun gedrag, ze geven eerder weerwoord.

Op het moment dat de basisgedragsregels niet opgevolgd en gehandhaafd worden ontstaat een hellend vlak, waarbij de stap naar ongewenst gedrag zoals gedefinieerd binnen het huidige onderzoek, gemakkelijker wordt. Deze regels zijn bij alle instituten beschreven, worden uitgelegd en zijn ter beschikking van leerlingen (en instructeurs), maar worden lang niet door iedereen zo strikt nageleefd, ook niet altijd door kader/instructeurs zelf, waar deze tendens uiteindelijk ook terug te zien is.

Leeftijd speelt hierin ook een rol. Verantwoordelijkheidsbesef groeit naarmate men ouder wordt, men zich (meer) gaat settelen en persoonlijke doelen en ambities zich scherper af gaan tekenen. Jonge mensen, afkomstig van VMBO of middelbare school, voorheen thuiswonend bij hun ouders, hebben een natuurlijke neiging grenzen op te zoeken bij nieuw verworven vrijheden en veranderende omstandigheden (niet meer onder ouderlijk toezicht).

2.8.4 Werving & selectie aan de poort

Met deze meer algemene trend van vergroving merkt een deel van de geïnterviewden dat het **ingangsniveau** van leerlingen afkomstig van ROC's en VMBO daalt, niet zozeer inhoudelijk, maar vooral waar het gaat om omgangsvormen. Deze ontwikkeling brengt met zich mee dat risicogroepen de organisatie kunnen betreden.

⁹ Het gaat dan onder andere om uiterlijke verzorging, kledingvoorschriften, taalgebruik, groeten en wijze van aanspreken, het opvolgen van de formele aan- en afmeld procedure, afmarcheren, roken en bellen onder werktijd, het accepteren van gezag, handen in de zakken, etc.

2.9 Reacties op ongewenst gedrag

2.9.1 Het ondernemen van stappen

Op grond van het onderzoek van de Commissie Staal en de vervolgmeting worden drie vormen van ondernomen stappen onderscheiden:

1. geen stappen ondernemen;
2. stappen ondernemen binnen de nabije omgeving (betrokkene aanspreken, kaderlid/leidinggevende, negeren van gedrag);
3. stappen ondernemen binnen het systeem van integriteitszorg (vertrouwenspersoon, geestelijk verzorger, arts, aangifte).

Relevant voor dit onderzoek is te melden dat bij aanvang van de opleiding de kanalen voor het melden en de procedures daarvoor worden toegelicht. Kader en instructeurs benadrukken doorgaans het belang van het melden van incidenten van ongewenst gedrag en streven ernaar de drempels daarvoor zo laag mogelijk te houden. Het is daarom belangrijk dat leerlingen weten wie hun vertrouwenspersoon is. Toch blijkt dat 29% van de leerlingen niet weet wie dit is.

Alle ondervraagde leerlingen hebben aangegeven naar wie zij toe zouden stappen in het geval dat zij slachtoffer worden van ongewenst gedrag. Hierbij gaat het dus om de *verwachting* naar wie men toe zou stappen, niet wat men daadwerkelijk heeft gedaan in het geval van ongewenst gedrag:

- 68% zou naar het kader of leidinggevende als vertrouwenspersoon stappen;
- 49% zou naar de vertrouwenspersoon stappen als mogelijke contactpersoon bij ongewenst gedrag;
- 34% zou naar de geestelijk verzorger gaan;
- 28% zou de leerlingbegeleider op zoeken.

(Er waren meerdere antwoorden mogelijk waardoor het totaal van de verschillende percentages meer is dan 100%.)

Aan leerlingen die één of meerdere vormen van ongewenst gedrag hebben meegemaakt en hier minimaal een beetje last van hebben gehad, is gevraagd welke stappen zij daadwerkelijk hebben ondernomen naar aanleiding van de ervaring die zij het vervelendst vonden. Voor mannen is dit vooral ongewenst gedrag zoals schelden, pesten en roddelen, bij vrouwen gaat het om zowel pestgedrag als ongewenst seksueel gedrag.

Actie ondernomen n.a.l. ongewenst gedrag

ongewenst seksueel gedrag	%
mannen n=20)	23%
vrouwen (n=27)	50%
pesten	
mannen (n=97)	29%
vrouwen (n=34)	45%

Resultaten periodiek onderzoek ongewenst gedrag 2008:

- In 2008 wist 1 op de 4 medewerkers niet wie zijn/haar vertrouwenspersoon is.
- Het merendeel zou naar de leidinggevende stappen bij ongewenst gedrag. De helft zou naar de vertrouwenspersoon gaan.
- Vrouwen ondernamen vaker stappen ten aanzien van pestgedrag dan mannen.
- Het ondernemen van stappen bij ongewenst seksueel gedrag is vergelijkbaar tussen mannen en vrouwen.

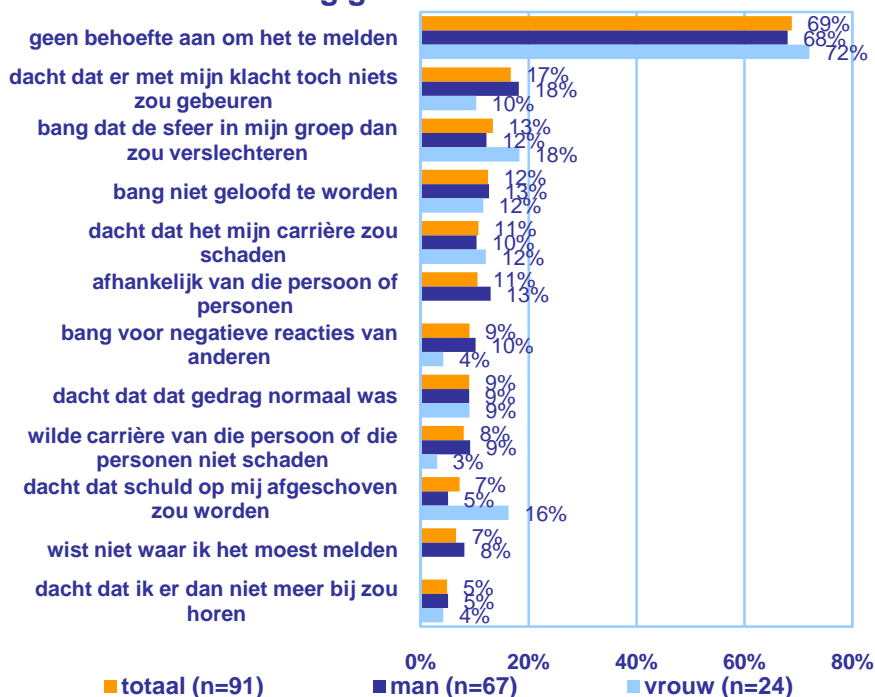
Het is interessant te kijken naar de beweegredenen achter het al dan niet ondernemen van stappen en de gekozen vorm. De volgende paragrafen geven hier inzicht in. Hierbij wordt de informatie verkregen uit het kwantitatieve onderzoek aangevuld met informatie vanuit de kwalitatieve interviews.

2.9.2 Redenen om geen stappen te ondernemen

De keuze om geen stappen te ondernemen komt meestal voort vanuit de volgende overwegingen:

- Er is geen behoefte om stappen te ondernemen naar aanleiding van ongewenst gedrag. Dit geldt voor het merendeel van de leerlingen (69%);
- Men denkt dat er niets met de klacht zou gebeuren (17%);
- Er is op grond van een eerdere melding geen verbetering opgetreden, de plegers vertonen het gedrag al langer, zijn er al vaker op aangesproken en zijn niet bereid gebleken hun gedrag aan te passen;
- Men is bang niet geloofd te worden (12%), of is bang dat de melding als gezeur wordt afgedaan, dat het erbij hoort (9%) en de leerling tegen een stootje moet kunnen. Dit laatste speelt meestal bij een melding in de nabije omgeving (aan het kader), omdat die ook de verantwoordelijkheid dragen eventuele stappen te ondernemen terwijl de rol van integriteitszorg veel meer is om de leerling bij te staan, advies te geven en te wijzen op zijn mogelijkheden;
- Ook een belangrijke reden is dat binnen alle opleidingen de ongeschreven regel geldt dat leerlingen elkaar niet 'verlinken'. 13% onderneemt geen actie om de sfeer in de groep niet te verpesten. Er heerst daarmee binnen alle opleidingen schroom om zaken te melden (bij de ene opleiding is dit meer dan bij de andere, dit wordt in de vervolghoofdstukken besproken waar relevant);
- Ook de angst om de carrière bij Defensie te schaden is voor één op de tien leerlingen een reden om geen actie te ondernemen.

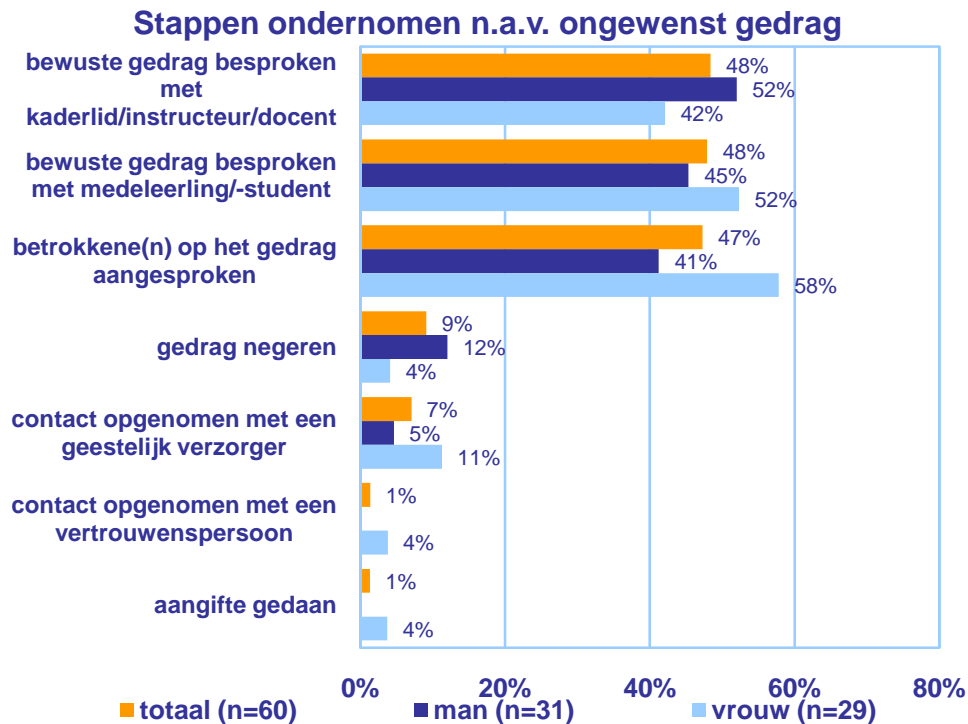
Toelichting geen actie ondernomen



Er waren meerdere antwoorden mogelijk waardoor het totaal van de verschillende percentages meer is dan 100%.

2.9.3 Redenen om wel stappen te ondernemen

Onderstaande grafiek laat zien welke stappen leerlingen hebben ondernomen.



Er waren meerdere antwoorden mogelijk waardoor het totaal van de verschillende percentages meer is dan 100%.

Als leerlingen wel stappen ondernemen dan geven ze er in veel gevallen de voorkeur aan om eerst de betrokkene daarop aan te spreken (47%). Hiervoor zijn diverse redenen:

- Allereerst om de 'niet klikken regel' te respecteren en daarmee voor zichzelf het risico te verkleinen de eigen positie in gevaar te brengen (namelijk als verklikker bekend komen te staan en zelf onderwerp van spot of pesterijen te worden);
- Geen overhaaste stappen of voorbarige conclusies. Door de betrokkenen aan te spreken is het mogelijk de achterliggende motieven en de exacte gebeurtenis goed in kaart te kunnen brengen alvorens eventuele vervolgstappen te nemen;
- Binnen de opleidingen wordt actief gestuurd op het aanspreken van de direct betrokkene, om zodoende het verantwoordelijkheidsgevoel, het opkomen voor elkaars belangen, de zelfredzaamheid van de groep en het correctief vermogen van de groep te stimuleren.

Ook wordt het bewuste gedrag regelmatig besproken met medeleerlingen (48%) of het kader/leidinggevende (48%).

Resultaten periodiek onderzoek ongewenst gedrag 2008:

- Ook in 2008 spreekt men meestal de betrokkene aan op het gedrag.

Redenen om voorzichtig om te gaan met stappen richting het kader of de leidinggevende zijn:

- De pleger is niet bekend. In dat geval heeft het weinig zin het incident te melden. Als de pleger zich niet bekend maakt bestaat bovendien het risico dat de groep als geheel bestraft wordt en de melder daarvoor verantwoordelijk wordt gehouden.
- De pleger is wel bekend, maar men is zelf geen directe getuige. In dat geval durven leerlingen het vaak niet aan een melding te maken, omdat ze niet zeker weten wat zich exact heeft afgespeeld. Ze zijn bang onterecht schade te berokkenen aan de loopbaan van de vermeende pleger.
- De leerling is bang de carrière van de pleger zodanig te beschadigen dat de consequenties voor zijn of haar loopbaan naar de mening van de leerling niet in verhouding staan tot de daad.
- Het slachtoffer wil niet dat een medeleerling het incident meldt. Dat verzoek wordt in overleg met het slachtoffer meestal gehonoreerd. Men wil niet voor een ander beslissingen nemen.
- Het incident is wel ongewenst, maar is niet schadelijk voor anderen dan de pleger zelf (bijvoorbeeld drugsgebruik in het weekend). Iedereen is het erover eens dat dit niet kan binnen Defensie, maar zal het niet snel melden. Er zal eerder getracht worden de pleger op andere gedachten te brengen omdat het leidt tot ontslag als bijvoorbeeld drugsgebruik aan het licht komt.

Het gedrag negeren is ook een regelmatig gehoorde reactie (9%). De leerling probeert in dat geval de eigen individuele doelstelling (de eigen loopbaan, het succesvol afronden van de opleiding) zo veel mogelijk voor ogen te houden. Gedrag negeren komt veel voor als de leerling in kwestie alleen staat in zijn oordeel dat het gedrag ongewenst is. Het kan dan gaan om ergerlijk gedrag (bijvoorbeeld aanstoot nemen aan vloeken), niet om gedrag dat echt schadelijk is voor de leerling of medeleerlingen. Het kan dan echter ook gaan om gevallen van uitsluiting waarbij de leerling op zichzelf aangewezen is, omdat de groep zich als geheel tegen hem of haar keert en/of de leerling in kwestie zich niet gesteund voelt door het kader (bijvoorbeeld bij gedooggedrag). Opvallend is dat de achterliggende motivatie mede bepaald wordt door de opleidingsduur:

- Duurt de opleiding relatief kort, dan is negeren soms een effectieve methode omdat de te overbruggen periode kort is en de leerling verwacht dat het in de vervolgopleiding of bij eerste plaatsing beter zal gaan;
- Duurt de opleiding nog enkele jaren (KMA, KIM), dan is negeren soms effectief omdat men anders het risico loopt enkele jaren zelf slachtoffer te worden of er in sterkere mate last van te krijgen (als men al slachtoffer is).

Indien men stappen onderneemt door melding te maken, dan zijn leerlingen eerder geneigd naar kader/instructeurs te stappen (48%) dan gebruik te maken van het systeem van integriteitszorg (1% gaat naar een vertrouwenspersoon, 7% neemt contact op met de geestelijk verzorger). Een vertrouwenspersoon wordt vooral gezien als aanspreekpunt bij persoonlijke problemen, problemen in de privésfeer en bij gevallen van seksuele intimidatie. Vooral in dat laatste geval lijken leerlingen eerst te willen sparren en te informeren naar hun opties bij iemand die de vertrouwelijkheid kan garanderen. Tegelijkertijd staat het systeem van integriteitszorg wat ver van de leerlingen af en is de drempel hoog. Vertrouwenspersonen constateren dit zelf ook:

- de band met de leerlingen is duidelijk minder groot of afwezig (vooral bij vertrouwenspersonen of artsen). Jonge, onervaren leerlingen vinden het lastig persoonlijke problemen met iemand te bespreken die ze niet of nauwelijks kennen;
- de maatregelen die binnen het systeem van integriteitszorg genomen kunnen worden, zijn beperkt. Leerlingen verwachten daarmee niet dat hun probleem direct opgelost wordt, maar verwachten eerder een luisterend oor, advies en steun.

4% van de slachtoffers heeft een melding gemaakt bij het meldpunt.

2.9.4 Afhandeling/opvolging van ongewenst gedrag

Binnen alle opleidingen wordt van leerlingen verwacht dat zij als **groep corrigerend optreden** tegen ongewenst gedrag van hun medeleerlingen. Hierbij gaat het ook om minder ernstige uitingsvormen zoals het niet voldoen aan de voorgeschreven regels van uiterlijke verzorging, kleding, roken, etc. Leerlingen worden erop getraind elkaar te corrigeren.

Indien het kader geconfronteerd wordt met voorvallen van ongewenst gedrag, dan zijn er in de regel twee manieren waarop hiermee wordt omgegaan:

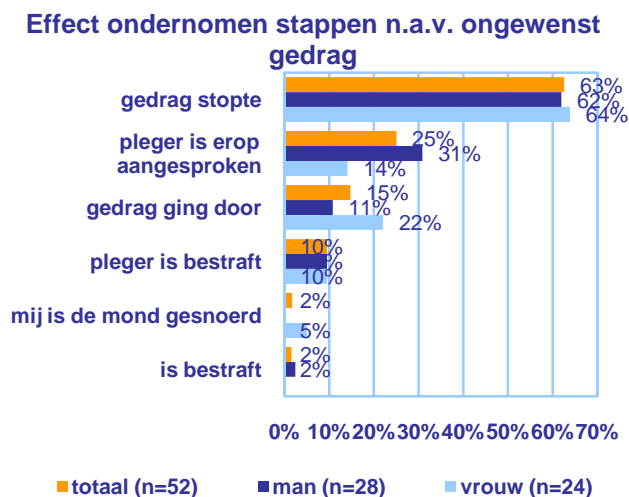
- Ofwel de leerling in kwestie wordt individueel gestraft; de pleger is in dat geval dus bekend bij het kader;
- Ofwel de groep als geheel wordt gestraft; de pleger is in dit geval soms niet bekend, maar soms ook wel.

Het groepsgewijs straffen is een middel om het zelfcorrigerend vermogen van de groep aan te wakkeren. Leerlingen onderschrijven de achterliggende gedachte, maar zijn tegelijkertijd van mening dat het niet altijd terecht is dat ongewenst gedrag collectief gestraft wordt. Daar kan namelijk een demotiverend signaal vanuit gaan: het kader let alleen op ongewenst gedrag en niet op gewenst gedrag.

Ook is deze wijze van straffen niet altijd effectief, omdat de pleger zich niet altijd wenst te conformeren aan de (groeps)norm. Meestal gaat het dan om een pleger met een prototypisch plegerprofiel: een dominant persoon die medestanders zoekt bij uitvoeren of gedogen van ongewenst gedrag.

Tenslotte is het relevant te melden dat het kader er soms voor kiest de pleger en de opgelegde straf openbaar bekend te maken. Hiervan gaat in beginsel een preventieve werking uit, hoewel het soms ook wordt ervaren als een schandpaalprincipe.

De volgende grafiek geeft inzicht in wat het effect is geweest van de ondernomen stappen. Hierbij gaat het om verschillende soorten ongewenst gedrag.



Er waren meerdere antwoorden mogelijk waardoor het totaal van de verschillende percentages meer is dan 100%.

In 63% van de gevallen waarbij er stappen zijn ondernomen ten aanzien van ongewenst gedrag is het gedrag ook gestopt. Bij 25% is de pleger erop aangesproken. In 10% van de

gevallen zijn de plegers bestraft. In 15% van de gevallen ging het gedrag gewoon door. Een enkele keer komt voor dat de melder wordt bestraft (2%) of de mond gesnoerd (2%).

2.9.5 Opvang van de slachtoffers en de rol van de leidinggevende

45% van de leerlingen die stappen hebben ondernomen naar aanleiding van ongewenst gedrag is opgevangen (mannen 47% en vrouwen 41%). Het gaat hier om een relatief klein aantal leerlingen. Deze groep bestaat in het onderzoek uit 23 leerlingen. Hiervan wordt:

- 82% opgevangen door een medeleerling;
- 37% opgevangen door het kader;
- 7% opgevangen door een geestelijk verzorger;
- 3% opgevangen door de vertrouwenspersoon.

(Er waren meerdere antwoorden mogelijk waardoor het totaal van de verschillende percentages meer is dan 100%.)

97% van de leerlingen is (heel) tevreden over deze opvang.

Bij 13% van de leerlingen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt en hier ten minste een beetje last van hadden, is de leidinggevende getuige geweest van de ongewenste gedragingen. De meest genoemde reactie van de leidinggevende is dat hij de betreffende leerling ondersteunde (37%). Bij 30% werd het ongewenste gedrag genegeerd. Bij 27% van de gevallen heeft de leidinggevende de pleger op zijn gedrag aangesproken. 26% van de leerlingen geeft aan dat de leidinggevende erom gelachen heeft.

2.10 Maatregelen ter voorkoming van ongewenst gedrag

2.10.1 Het aanleren van de regels

De **gedragscode van Defensie** is een belangrijk instrument voor het uitdragen van de gedragsregels en gewenste omgangsvormen binnen de opleidingsinstituten. De code loopt als een rode draad door alle maatregelen die gericht zijn op het voorkomen en beperken van ongewenst gedrag. Lang niet alle leerlingen of jonge militairen zijn tot in detail bekend met de gedragscode, maar de essentie is bekend. Respect is voor de leerlingen een belangrijk uitgangspunt van de gedragscode. De gedragscode is voor iedereen op schrift beschikbaar (bijvoorbeeld op een instructiekaart die leerlingen bij zich houden).

Naast de gedragscode kent elk opleidingsinstituut ook eigen gedragsregels. Deze zijn concreet uitgewerkt en omvatten ook basale gedragsregels t.a.v. het verzorgen van materiaal, het schoonhouden van de kamer, uiterlijke verzorging, etc. De regels gaan daarnaast ook uitgebreid in op de omgangsvormen. Leerlingen worden geacht kennis te nemen van deze regels. Vaak zijn ze dusdanig basaal dat niet iedereen de moeite neemt deze regels van a tot z door te nemen, ook al moeten leerlingen tekenen voor 'gezien'.

De gedragscode en de gewenste omgangsvormen komen formeel aan de orde in het curriculum van de leerlingen binnen de lessen:

- Ethiek;
- Geestelijke Verzorging (met als onderdeel de conferentie in Huize Beukbergen);
- Militair recht.

2.10.2 Vorming & vaardigheden

Vorming heeft in sterke mate te maken met het creëren van besef en ontwikkelen van kwaliteiten als mens. Dit aspect heeft dan ook sterk te maken met opvoeding en begeleiding van leerlingen, een volgens sleutelfiguren cruciaal onderdeel van de opleiding en een belangrijk instrument in het voorkomen en beperken van ongewenst gedrag. Daarnaast bieden momenten van evaluatie een instrument om gedrag te sturen.

Allereerst worden leerlingen bij binnenkomst op het opleidingsinstituut doordrongen van de voorbeeldfunctie die zij 24 uur per dag, zeven dagen per week, vervullen als militair in de maatschappij. Vanuit dit oogpunt wordt ook gehamerd op de juiste omgangsvormen, en representatief gedrag en voorkomen.

Zeker aan het begin van de opleiding (in de initiële fase) besteedt het kader veel aandacht aan het bijbrengen van (militaire) discipline, in het opvolgen van de regels en elkaar daar ook op aan durven spreken. De voorbeeldfunctie in de maatschappij komt daarbij ook nadrukkelijk aan de orde. Tevens stuurt het kader binnen alle opleidingen aan op zelfstandigheid en het nemen van verantwoordelijkheid. Dit betekent ook dat het kader van de groep verwacht dat zij corrigerend naar elkaar optreden en zaken eerst als groep op proberen te lossen. En, indien men er onderling niet uitkomt, het incident te melden binnen de daarvoor beschikbare kanalen.

Daarnaast is er veel aandacht voor het creëren van saamhorigheid en de bereidheid elkaar te helpen en ondersteunen en elkaar als gelijke te zien. Zeker binnen initiële opleidingen of de eerste fase wordt nadrukkelijk gecommuniceerd dat een groep zo sterk is als de zwakste schakel. Leerlingen ervaren dat ook en leren elkaar vanuit dat oogpunt inderdaad te helpen. Zonder elkaar komt men de opleiding niet door, zo beseffen leerlingen. Door de soms zware omstandigheden leren de leerlingen elkaar door en door kennen en komen ze ook in aanraking met elkaars zwakheden. In veel gevallen leidt dit tot een sterke onderlinge band gedurende de periode waarin ze hun initiële opleiding volgen.

Vanuit de kwalitatieve interviews ontstaat het beeld dat de leerlingen zich bewust zijn van de gedragsregels en –normen evenals van de relevantie daarvan voor de voorbeeldfunctie die ze vervullen in hun toekomstige functie (als militair en eventueel als leidinggevende) in het uitdragen van de juiste omgangsvormen. Leerlingen geven in de kwalitatieve interviews aan in dat opzicht ook een ontwikkeling door te maken; ze leren op een meer verantwoorde manier situaties in te schatten en daar verantwoordelijk mee om te gaan.

Op de vraag of leerlingen (en dan met name degenen die opgeleid worden voor het uitoefenen van een leidinggevende functie) ook voldoende handvatten geboden krijgen voor het daadwerkelijk herkennen van ongewenst gedrag en daarmee om te gaan, is vanuit het onderzoek geen eenduidig antwoord te geven. Dit element is met name relevant voor de opleiding tot onderofficier en officier (KMS, KMA en KIM). De leerlingen/studenten aan deze instituten geven aan dat de opleiding hier deels voorziet in de lessen gericht op leiderschapsvaardigheden. Tegelijkertijd geven ze ook aan dat het hier gaat om leidinggeven in het algemeen, niet zozeer gericht op ongewenst gedrag. Ze geven aan geneigd te zijn te doen zoals het eigen kader/de eigen instructeurs handelen en gaan ervan uit hier ook al doende meer ervaring in te krijgen.

2.10.3 Evaluatie

Uit het kwalitatieve onderzoek blijkt voorts dat de binnen de opleiding ingebouwde evaluaties belangrijke momenten zijn voor kader/instructeurs om leerlingen een spiegel voor te houden, aan te spreken op gedrag en hen daar op door te vragen. Hiermee proberen ze ook gevallen van ongewenst gedrag op te sporen en bespreekbaar te maken, zowel vanuit slachtoffer als pleger. Er zijn twee formele evaluatievormen:

1. Individueel: functionering-/voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken. Deze gesprekken bieden een mogelijkheid om directe feedback en sturing te geven met betrekking tot belangrijke competenties maar ook wordt gevraagd naar het welbevinden en eventuele incidenten.
2. Binnen de groep: de weekevaluaties. Deze vinden binnen een aantal opleidingen plaats, meestal op vrijdag. De weekevaluaties zijn eveneens een middel om omgangsvormen en gedragsregels ter sprake te brengen. Ook worden recente gebeurtenissen als voorbeelden gebruikt om het nut van gedragsvormen uit te leggen. Kader/instructeurs proberen daarmee zoveel mogelijk gelegenheid te bieden aan de leerlingen zich uit te spreken. Leerlingen zelf geven aan dat dit maar ten dele ook echt goed werkt. De evaluaties vinden plaats op een moment (eind van de week) dat men eigenlijk al met het hoofd bij het weekend is. Ook zal lang niet iedereen zich uitspreken; soms omdat men niet durft, maar ook omdat men het liefst zonder problemen door wil stromen naar de vervolgopleiding of de eerste plaatsing. Het komt daardoor voor dat het vooral steeds dezelfde leerlingen zijn die hun mond open doen om zaken bespreekbaar te maken.

Daarnaast vinden op ad hoc basis gesprekken plaats vanuit het kader om voeling te houden met leerlingen en om voorvallen van ongewenst gedrag te bespreken. Dit gebeurt op het ene instituut met een wat grotere regelmaat dan op het andere instituut.

2.10.4 Voorlichting & handhaving

De instituten voorzien in voorlichting over het belang van het melden van ongewenst gedrag en de kanalen die daarvoor beschikbaar zijn. In veel gevallen maken opleidingsinstituten ook gebruik van posters om voorlichting te geven over de gedragscode, om specifieke uitingsvormen van ongewenst gedrag in te dammen (bijvoorbeeld seksuele intimidatie of schelden).

Uitleg omtrent de sancties op ongewenst gedrag en het achterliggende systeem daarvoor creëert duidelijkheid en heeft een preventieve werking, zeker wanneer sancties substantiële gevolgen voor de leerling kunnen hebben en consequent worden toegepast door het kader. Leerlingen weten zodoende waar ze aan toe zijn en wat er van hen verwacht wordt.

Uitoefenen van toezicht en voeling houden met de leerlingen zien kaderleden/instructeurs als middelen om inzicht te krijgen in ongewenst gedrag, maar ook om dit te voorkomen en bij te sturen.

Het consequent geven van opvolging aan meldingen, in combinatie met het opleggen van sancties volgens het systeem dat daarvoor binnen het instituut geldt, is een effectief middel om aan te geven dat meldingen serieus genomen worden en dat plegers ook daadwerkelijk gestraft worden. Hiervan gaat zonder meer een preventieve werking uit. Daarbij geven leerlingen ook aan dat zij behoefte hebben om te weten wat er met een door hen gemaakte melding gebeurt. Soms blijven ze daarover in het ongewisse, en weten ze niet of er wel opvolging gegeven wordt. Dit kan de motivatie om een volgende keer een melding te maken in negatieve zin beïnvloeden.

2.10.5 Visie op het voorkomen en beperken van ongewenst gedrag

Met de komst van de gedragscode hebben kaderleden en instructeurs een middel in handen om omgangsvormen mee uit te dragen. Vanuit het kwalitatieve onderzoek komt naar voren dat op de meeste opleidingsinstituten betrokken in dit onderzoek, de gedragscode actief wordt gebruikt om leerlingen op te leiden, te corrigeren en uitleg te geven over wat er van hen verwacht wordt. Kader en instructeurs geven wel aan dat de gedragscode vrij abstract is voor leerlingen, maar dat deze, in combinatie met de eigen gedragsregels wel een goed instrument is om aandacht te vragen voor het belang van omgangsvormen. Ook signaleren sleutelfiguren dat er een omslag ontstaat binnen Defensie waarin er meer openheid is voor ongewenst gedrag. Men ziet daarmee ook dat kaderleden en instructeurs beter benaderbaar zijn en de drempel lager wordt om onoorbaar gedrag te melden. Veel van de gesproken sleutelfiguren proberen er ook actief aan te werken zaken bespreekbaar te maken.

Er zijn binnen verschillende opleidingsinstituten maatregelen genomen die het verblijf op de kazerne aangenamer maken en de verveling (één van de oorzaken van het ontstaan van normoverschrijdend en ongewenst gedrag) tegengaan. Ook zijn de regels aangescherpt van wat leerlingen wel en niet mogen en wordt de gedragscode als uitgangspunt genomen bij het uitdragen van de regels, de handhaving daarop als ook bij het bespreekbaar maken van incidenten.

Een aantal geïnterviewden (met name sleutelfiguren) merkt op dat het blijven aanscherpen van de regels, op grond van incidenten, geen adequate methode is om ongewenst gedrag te voorkomen en uiteindelijk ook niet voorziet in het ontwikkelen van de juiste vaardigheden bij toekomstig leidinggevendend:

- Door op de kazerne meer en meer te verbieden, kunnen leerlingen juist gemotiveerd worden om hun vrije tijd zoveel mogelijk buiten de poorten van de kazerne door te brengen, geheel buiten het oog van kaderleden/instructeurs;
- De doelgroep is jong en heeft de neiging grenzen op te zoeken, ondanks, of juist misschien wel juist door aanscherping van regels. Dit hoort bij het proces van volwassenwording en is in de ogen van deze sleutelfiguren niet uit te bannen door eenvoudigweg meer regels in te stellen;
- Het instellen van meer en meer regels en het instellen van verboden, sluit niet aan bij de werkelijkheid waar militairen in hun latere functie, bijvoorbeeld als leidinggevende van hun manschappen mee geconfronteerd zullen worden. Het is juist in de ogen van een aantal sleutelfiguren juist van belang dat normbesef en vaardigheden aangeleerd worden vanuit reële situaties, dus ook situaties waarin men bloot komt te staan aan verleidingen. Veel leerlingen geven nu al aan dat ze de overgang naar de praktijk vrij groot vinden;
- Daarnaast stellen sleutelfiguren, en ook enkele jonge militairen dat het al te rigide vasthouden aan regels weinig effectief is. Toekomstig leidinggevendend moeten in staat zijn op grond van de situatie een juiste inschatting te maken of de regels strikt gehanteerd dienen te worden of dat enige coulance juist meer gewenst is om zodoende ook het moraal hoog te houden. Deze respondenten geven aan dat zij van mening zijn dat binnen Defensie de neiging bestaat om alle gedrag te willen vangen in regels, terwijl de praktijk soms om een meer flexibele aanpak vraagt. Het instellen van meer en meer regels, ondermijnt uiteindelijk ook de gepercipieerde effectiviteit en geloofwaardigheid ervan, zo menen zij.

Het is tenslotte afhankelijk van de cultuur binnen het opleidingsinstituut en de prioriteit die daarbinnen aan omgangsvormen gegeven wordt, dat bepaalt in hoeverre omgangsvormen ook buiten de lessen om onderwerp van gesprek zijn. Ook de ervaring van het kader speelt daarin mee. Dit is een relevant punt om te vermelden, met name omdat de lessen Ethiek, Geestelijke Verzorging en Militair recht afgebakende lessen zijn, die vaak binnen het eerste deel van de opleiding gegeven worden. Daarmee bestaat derhalve het risico dat daarna de

aandacht verslapt als kader/instructeurs dit onderwerp niet structureel aandacht blijven geven.

Ook is relevant op te merken dat bij KMA en KIM de studentenkorpsen een belangrijke rol spelen in de vorming van de leerlingen (studenten) als ook het aanleren en handhaven van de gewenste omgangsvormen. We komen daar bij de desbetreffende opleidingen nog op terug.

2.10.6 Gewenste aanvullende maatregelen

De geïnterviewden in het kwalitatieve onderzoek doen de volgende suggesties voor aanvullende maatregelen:

Vorming als speerpunt

Sleutelfiguren zien een belangrijke rol weggelegd voor kader en instructeurs in termen van de opvoedkundige en coachende taak. **Hierin** dienen opleidingen binnen Defensie te voorzien in termen van vaardigheden van het kader, structuur van de opleiding, beschikbare middelen. Tegelijkertijd zien ze mogelijkheden voor een strengere selectie aan de poort.

Concreet dragen de geïnterviewden (meestal sleutelfiguren) de volgende aanvullende maatregelen aan:

Op het vlak van vaardigheden:

- Ontwikkelen van vaardigheden van kader/instructeurs. Binnen diverse opleidingsinstituten ontbreekt het een deel van de instructeurs aan vaardigheden om om te gaan met ongewenst gedrag (in termen van signaleren, reageren en opvolgen). Volgens enkele sleutelfiguren komen dergelijke vaardigheden ook te weinig aan bod in de basis cursus didactische en pedagogische vaardigheden.
- Vaardigheden op het vlak van vorming nadrukkelijker onderdeel uit laten maken van de functieomschrijving en daar het aannamebeleid van instructeurs, de beoordelingscriteria en de ontwikkeldoelen op afstemmen. Binnen de functie dient tijd en ruimte gecreëerd te worden voor het opvoedkundige element en instructeurs dienen er ook op beoordeeld te worden.
- Vanuit leiding actief sturen op een consequente opstelling door kader/instructeurs als het gaat om het vervullen van de voorbeeldfunctie, het hanteren van de definities van ongewenst gedrag en handhaving bij ongewenst gedrag.
- Sleutelfiguren zien ook toegevoegde waarde in het houden van meer toezicht in de vrije tijd.

Op het vlak van de structuur van de opleiding:

- Een deel van de geïnterviewde sleutelfiguren, maar ook enkele leerlingen en jonge militairen, pleiten ervoor de opleidingsduur niet verder in te korten om zodoende het vormingsaspect niet verder onder druk te zetten.
- Om een meer consequente opstelling door het kader te garanderen en verder te stimuleren, zien geïnterviewde sleutelfiguren vooral aanknopingspunten in het voorzien in meer overleg tussen kaderleden/instructeurs (onderling binnen groepen, maar ook tussen groepen). Ook zien ze toegevoegde waarde in het systeem van de koppeling van een senior instructeur aan een junior instructeur, met actieve sturing vanuit de leidinggevende op didactische en opvoedkundige vaardigheden.

- Het bieden van handvatten aan de instructeurs om zich de nieuwe onderwijsvormen eigen te maken en de uitgangspunten daarvan goed toe te kunnen passen binnen de opleidingen.
- Een andere maatregel die wordt voorgesteld door enkele sleutelfiguren is het kweken van een hechtere groepsband binnen het meer individualistische onderwijs na afronding van de initiële opleiding. De overgang van eerste fase van de opleiding (sterk georiënteerd op het kweken van de groepsband) naar de vervolgfase, vinden ook leerlingen (en dan met name de wat lagere opleidingsniveaus) soms vrij groot. Door binnen de vervolgoopleidingen ruimte voor teambuilding te creëren, ontstaat naar verwachting een sfeer waarin leerlingen een grotere bereidheid tonen elkaar te helpen en ondersteunen en meer begrip krijgen voor elkaar, beter weten wat ze aan elkaar hebben, voor elkaar op durven komen en elkaar beter leren waarderen.
- Tenslotte zien sleutelfiguren binnen de structuur van de opleiding ook nog mogelijkheden voor het meer bewust indelen van klassen. Hierbij kan dan gelet worden op onderlinge verschillen en onwenselijke situaties die daar mogelijk uit voort kunnen komen. Relevante overwegingen binnen deze optiek zijn:
 - ‘sterke’ leerlingen verdelen over de klassen en ervoor zorgen dat ‘zwakkere’ leerlingen zich aan hen op kunnen trekken;
 - potentiële plegers verdelen over klassen, zodat ze zich niet als groep binnen een klas kunnen manifesteren;
 - of in ieder geval voldoende aandacht besteden aan klassen met een zeer gemengd karakter in termen van leeftijd, vooropleiding en ervaring.

Op het vlak van selectie aan de poort

Met een verharding van de maatschappij en een dalend ingangsniveau op het gebied van omgangsvormen van met name kandidaten afkomstig van ROC's en VMBO's, zijn veel van de geïnterviewde sleutelfiguren van mening dat ook in de selectieprocedure en het aannamebeleid aanknopingspunten liggen om ongewenst gedrag te beperken en te voorkomen. Het gaat er in hun ogen dan met name om dat de mensen met de juiste instelling en normen en waarden geselecteerd worden.

3 De individuele opleidingsinstituten

Dit hoofdstuk beschrijft de bevindingen per opleidingsinstituut. Omdat bevindingen uit het vorige hoofdstuk op alle opleidingen van toepassing zijn, volstaan we in dit hoofdstuk met uitkomsten die specifiek op een opleidingsinstituut van toepassing zijn en die niet voor de andere opleidingsinstituten gelden.

3.1 LOKKMar

3.1.1 Kenmerken opleiding

De duur van de functionele opleiding is 68 weken, voorafgegaan door 16 weken AMBV. De opleiding tot wachtmeester kent een duale opbouw, onderverdeeld in vier blokken, waarvan elk blok bestaat uit acht weken les en acht weken praktijk. Gedurende de lesperiodes zit een ruime meerderheid intern op de kazerne. Gedurende de praktijkweken woont men thuis (zelfstandig of bij ouders).

LOKKMar heeft op dit moment 2 vertrouwenspersonen en er is een studentenraad. De rol van de studentenraad is het behartigen van de belangen van leerlingen. De raad heeft regelmatig overleg met het kader omtrent allerlei zaken aangaande de opleiding.

Globaal zijn er vier lichten (verdeeld over elk blok) werkzaam in praktijk, en zijn er vier lichten (eveneens verdeeld over elk blok) op de kazerne om les te volgen. Dit komt neer op circa 550 tot 600 leerlingen, gemiddeld genomen zo'n 80 leerlingen per lichting, waarvan circa 10 tot 12 vrouwen.

De groepsgrootte waarmee leerlingen gemiddeld mee te maken hebben, bestaat uit ongeveer 35 leerlingen. Het aantal vrouwen per groep verschilt; bijna de helft (44%) geeft aan minder dan 5 vrouwen in de groep te hebben, een vergelijkbaar aandeel heeft meer dan 5 vrouwen in de groep. Eén op de tien zegt geen vrouwen in zijn groep te hebben.

Er wordt sinds enige tijd competentiegericht lesgegeven. De opleiding heeft hiermee duidelijk een meer individuele insteek gekregen in vergelijking tot de frontale wijze van lesgeven, waarbij de leerling meer nadrukkelijk als onderdeel van de groep benaderd werd en veel minder als individu. Binnen het competentiegerichte onderwijs heeft de leerling relatief veel vrijheid en is hij zelf in hoge mate verantwoordelijk voor het behalen van zijn doelen.

Onderzoeksverantwoording

Voor LOKKMar zijn 10 individuele diepte interviews gehouden waarvan:

- 3 met sleutelfiguren;
- 6 leerlingen;
- 1 met een jonge militair.

In totaal hebben n=61 leerlingen deelgenomen aan het kwantitatieve onderzoek (52 mannen en 9 vrouwen).

3.1.2 Omgangsvormen en sfeer

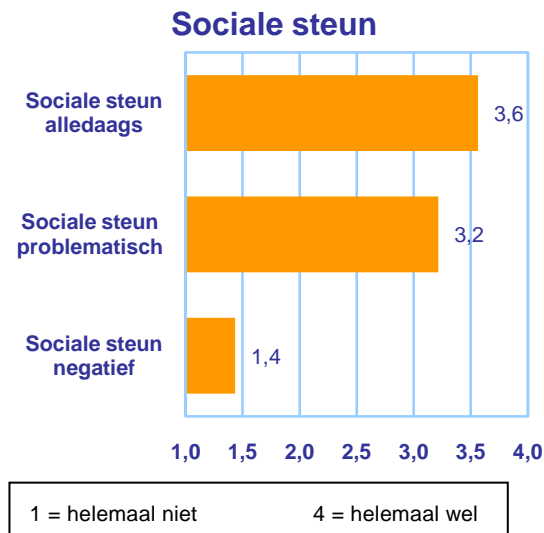
De sfeer op het opleidingsinstituut van LOKKMar wordt omschreven als prettig, informeel, amicaal/ vriendschappelijk, sociaal en fysiek. Met dit laatste wordt bedoeld dat men elkaar vrij gemakkelijk aanraakt, veelal op een speelse, plagerige en goedbedoelde manier. Dit is in de meeste gevallen dan ook geen probleem. Deze sfeer werkt wel in de hand dat niet iedereen de gedragsregels even strikt naleeft. Het gaat dan bijvoorbeeld om het verzorgen van kleding, haardracht, stil zijn op appel, de lichaamshouding (b.v. handen in de zakken), roken op verboden momenten en plaatsen, de wijze van het aanspreken van meerderen.

Het feit dat de sfeer informeel is, heeft volgens de geïnterviewde sleutelfiguren primair te maken met het gegeven dat de Koninklijke Marechaussee, veel meer dan andere krijgsmachtonderdelen, direct werkzaam is voor burgers en in contact staat met burgers bij het uitvoeren van haar taken.

De informele, losse sfeer heeft ook een keerzijde. Het feit dat niet iedereen het even nauw neemt met het opvolgen van de gedragsregels wordt niet door iedereen gewaardeerd.

Onderstaande grafiek geeft inzicht in de sociale steun die leerlingen ervaren binnen hun groep. Hierbij gaat het om:

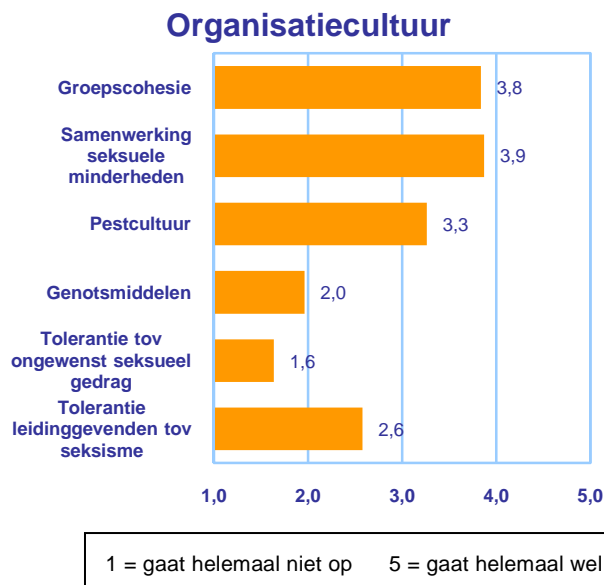
- Sociale steun in alledaagse situaties zoals het gevoel bij de groep te horen en het gevoel gewaardeerd te worden in de groep;
- Sociale steun in problematische situaties zoals gevoel te kunnen rekenen op medeleerlingen, mogelijkheid om te bespreken wat men bezighoudt, een stommitieit kunnen laten merken en het gevoel van veiligheid binnen de groep;
- Negatieve sociale steun zoals het gevoel in de steek gelaten te worden, het gevoel alleen te staan in de groep, het gevoel dan men je laat vallen en het gevoel tegengewerkt te worden.



Leerlingen van het LOKKMar voelen zich over het algemeen gesteund door hun medeleerlingen. In problematische situaties ervaart men in mindere mate steun in vergelijking met andere opleidingen (3,4 gemiddeld $\alpha < 0,05$). De minderheid voelt zich in de steek gelaten of tegengewerkt door de groep (sociale steun negatief).

Vervolgens hebben leerlingen aangegeven hoe zij tegen de organisatiecultuur binnen hun opleiding aankijken. Onderstaande grafiek geeft inzicht in de mate waarin verschillende aspecten van de cultuur opgaan binnen de opleiding:

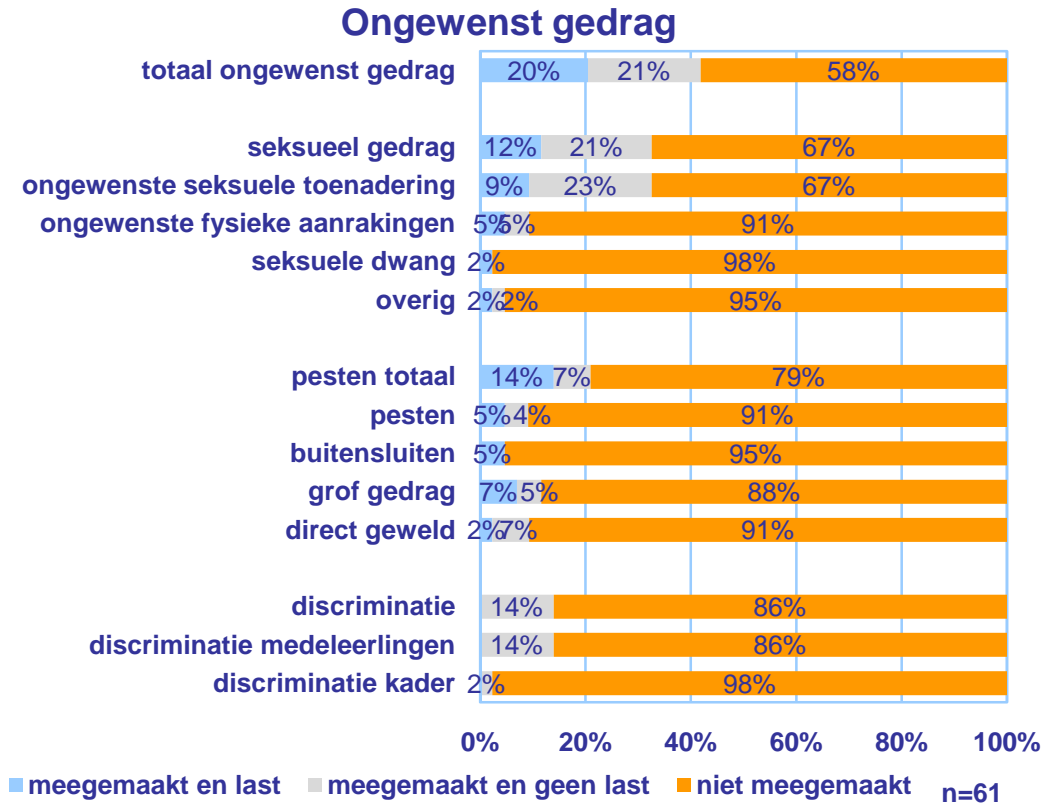
- Groepscohesie: mate waarin men goed met elkaar omgaat, voor elkaar opkomt, kan vertrouwen op elkaar en hoe snel nieuwe mensen worden opgenomen in de groep;
- Samenwerken seksuele minderheden: samenwerking mannen en vrouwen, gelijke waardering inbreng van vrouwen, samenwerking met homoseksuelen, geschiktheid homoseksuelen, mate van gezag van vrouwelijke leidinggevenden;
- Pestcultuur: mate waarin geroddeld en gepest wordt binnen de groep en de mate waarin 'pispaltjes' voorkomen;
- Gebruik genotsmiddelen zoals te veel alcohol en gebruik van drugs;
- Tolerantie t.o.v. ongewenst seksueel gedrag: mate waarin plegers vrijuit gaan en mogelijkheid om te klagen over seksueel ongewenst gedrag (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd);
- Tolerantie leidinggevende t.o.v. seksisme: mate waarin leidinggevende optreden bij negatieve opmerkingen over vrouwelijke collega's en homoseksuelen (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd).



De meerderheid van de LOKKMar leerlingen vindt dat er sprake is van een goede sfeer in de groep (groepscohesie). Toch scoort LOKKMar iets minder dan gemiddeld bij de onderzochte opleidingen (4,1, significant $\alpha < 0,01$). Samenwerking met seksuele minderheden gaat bij LOKKMar goed. Er is wel sprake van een pestcultuur en er wordt gebruik gemaakt van genotsmiddelen. Dit is vergelijkbaar met het gemiddelde van de verschillende opleidingen. De tolerantie ten opzichte van ongewenst seksueel gedrag is laag. Tolerantie van leidinggevenden ten aanzien van seksisme gaat volgens leerlingen wat vaker op.

3.1.3 Incidentie van ongewenst gedrag

In deze paragraaf wordt ingegaan op de incidentie van ongewenst gedrag binnen het LOKKMar. De volgende grafiek geeft weer in welke mate leerlingen ongewenst gedrag meemaken en hier last van ondervinden.



‘Totaal ongewenst gedrag’ = seksueel ongewenst gedrag + pesten. Indien minimaal 1 van de onderliggende items wordt meegemaakt is er sprake van totaal ongewenst gedrag. Discriminatie is vanwege een andere meetschaal niet meegenomen in ‘totaal ongewenst gedrag’.

41% van de leerlingen van LOKKMar heeft wel eens te maken gehad met ongewenst gedrag. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt naar:

- Seksueel gedrag (33% meegemaakt, 12% last). Vanuit de kwalitatieve interviews wordt er melding gemaakt van enkele incidenten tussen instructeurs en vrouwelijke leerlingen waarbij de instructeurs toenadering zoeken tot vrouwelijke leerlingen. Dit wordt door medeleerlingen als uitermate onwenselijk gezien omdat er sprake is van een afhankelijkheidspositie. Het is lastig om hier echt goed de vinger op te leggen en het bespreekbaar te maken omdat er wel veel over gesproken wordt maar de exacte toedracht niet duidelijk is en het slachtoffer in kwestie ook niet altijd wil dat het gemeld wordt, uit angst voor een slechte beoordeling.
- Pestgedrag (21% meegemaakt, 14% last). Pesten wordt soms gezien als iets waar je tegen moeten kunnen omdat een politiefunctaris een ‘dikke huid’ moet hebben omdat burgers evenmin zachtzinnige opmerkingen maken richting politie.
- Discriminatie (14% meegemaakt, 0% last).

Vanwege het lage aantal waarnemingen van vrouwen (n=9) wordt voor deze opleiding geen vergelijking gemaakt tussen mannen en vrouwen als het gaat om het meemaken en last hebben van ongewenst gedrag.

Op grond van de kwalitatieve interviews komt voorts naar voren dat bepaalde vormen van ongewenst gedrag mogelijk meer voorkomen aan het begin van de opleiding. Een deel van de leerlingen zoekt met name aan het begin van de opleiding de grenzen op om uit te zoeken tot hoe ver men kan gaan. Op het moment dat er consequent corrigerend wordt opgetreden, neemt de neiging tot het vertonen van dergelijk gedrag af.

3.1.4 Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag

Het systeem van duaal opleiden (de afwisseling van onderwijs en praktijk gedurende de opleiding) heeft vele praktische voordelen omdat leerlingen direct in de praktijk toe kunnen passen wat ze in de schoolbanken geleerd hebben. Echter, als het op omgangsvormen aankomt dan blijken school en praktijk niet goed op elkaar aan te sluiten. In de praktijk gaat men als collega's informeel met elkaar om en wordt een deel van de vormingsaspecten die aangeleerd worden op school, in de praktijk weer losgelaten. Zo worden leerlingen tijdens hun stage door hun meerderen aangespoord elkaar bij de voornaam te noemen, terwijl dat op de opleiding formeel niet toegestaan is. Maar ook zaken als bijvoorbeeld meldplicht en kledingvoorschriften worden minder strikt opgevolgd. Sleutelfiguren ervaren dit verschil als onwenselijk. Het ondermijnt de geloofwaardigheid van de opleiding en alle regels die er aangeleerd worden. Het creëert bovendien verwarring: wanneer moet je als leerling wel of juist niet de regels opvolgen. Op school wordt men erop aangesproken als men zich niet op de juiste manier gedraagt, terwijl men op de stageplaats het risico loopt 'uitgelachen' te worden als een leerling zich al te formeel opstelt.

Binnen de opleiding zelf komt vanuit de kwalitatieve interviews meerdere malen de inconsequente opstelling van het kader ter sprake. In combinatie met het systeem van duaal opleiden kan dit tot extra verwarring leiden bij leerlingen. Consequenties kunnen zijn dat dit een gezagsondermijnd effect heeft en dat leerlingen uitgedaagd worden de grenzen op te gaan zoeken.

Daarnaast verwijzen wij voor de oorzaken naar hoofdstuk 2 (paragraaf 2.8).

3.1.5 Reacties op ongewenst gedrag

Het ondernemen van stappen

Er is in hoofdstuk 2 al geconstateerd dat er schroom is om incidenten te melden. Dat is ook zo binnen LOKKMar. 34% van de ondervraagde leerlingen heeft actie ondernomen naar aanleiding van ongewenst gedrag waar men minimaal een beetje last van heeft ervaren. Net als de totale groep ondervraagde leerlingen spreken LOKKMar leerlingen voornamelijk de betrokkenen aan op hun gedrag (80%) of wordt het gedrag besproken met kader (60%) of medeleerlingen (59%). Geen van de ondervraagde leerlingen geeft aan een melding bij het meldpunt te hebben gemaakt. Degenen die geen melding maken, hebben voornamelijk geen behoefte om het ongewenste gedrag te melden ¹⁰.

Op basis van de kwalitatieve interviews concluderen we dat de schroom om te melden niet te maken heeft met het feit dat leerlingen een grote afstand ervaren tot het kader. Het kader

¹⁰ Vanwege het lage aantal leerlingen dat minimaal een beetje last heeft gehad van ongewenst gedrag zijn de resultaten indicatief en dienen voorzichtig geïnterpreteerd te worden.

staat te boek als benaderbaar en integer. De sleutelfiguren waarmee gesproken is, hebben dit idee ook. Tevens constateren zij dat normoverschrijdend en ongewenst gedrag als zodanig veel beter bespreekbaar is geworden de afgelopen jaren en dat de cultuur een meer open karakter heeft gekregen waarin incidenten veel minder gemakkelijk onder de pet worden gehouden. Zij vinden dit een positieve ontwikkeling. Echter, 36% van de leerlingen weet niet wie hun vertrouwenspersoon is.

Afhandeling/opvolging van ongewenst gedrag

Naar aanleiding van incidenten wordt in de regel actie ondernomen. Ongewenst gedrag blijft bij LOKKMar niet zonder consequenties. Leerlingen weten dit ook.

Indien na een incident de pleger onbekend blijft, dan wordt een klas als geheel daarop aangesproken en krijgt de hele klas een sanctie (bijvoorbeeld nablijven op vrijdag). De onschuldigen hebben hier weliswaar begrip voor, maar vinden het wel oneerlijk. Desondanks is er toch schroom om te melden wie de schuldige is (mits bekend). Deze schroom is doorgaans groter dan de ergernis over het onterecht gestraft worden.

Indien na een incident de pleger wel bekend is, dan wordt hierop gericht actie ondernomen door te spreken met eventuele betrokkenen en een gepaste sanctie genomen. Gedrag is ook onderdeel van de voortgangs- en functioneringsgesprekken. Ongeoorloofd gedrag wordt zodoende ook op verschillende momenten bespreekbaar gemaakt met de pleger.

Ontslag van medeleerlingen door ongeoorloofd gedrag wordt gemeld aan andere leerlingen. Hierbij worden geen details genoemd, maar meer een algemene reden. Sommige leerlingen waarmee gesproken is, zijn van mening dat kader/instructeurs meer context mogen geven, zodat dat ook voor iedereen nog een keer helder wordt wat wel en niet kan en wat daarvan de uiterste consequentie kan zijn.

3.1.6 Maatregelen ter beperking/voorkoming van ongewenst gedrag

Het aanleren van regels

Er wordt binnen het LOKKMar veel waarde gehecht aan het begrip integriteit en de naleving van de gedragsregels die hier een concrete doorvertaling van zijn. De Koninklijke Marechaussee heeft immers een voorbeeldfunctie in de maatschappij en Wachtmeesters zijn er om politie taken uit te voeren. Het eigen gedrag dient dus onberispelijk te zijn.

Buiten de lessen om is ongewenst gedrag niet structureel een vast onderwerp van gesprek, anders dan het corrigerend naar elkaar optreden naar aanleiding van ongeoorloofd gedrag of het bespreekbaar maken van incidenten die zijn voorgevallen. Leerlingen spreken er onderling over naar aanleiding van incidenten en eventuele sancties. Kaderleden en instructeurs spreken leerlingen aan als er een bepaalde aanleiding is, een incident of als het idee leeft dat de leerling niet lekker in zijn vel zit. In dat geval probeert men te achterhalen wat er aan de hand is en of de leerling daarin ondersteuning nodig heeft.

Volgens de gesproken sleutelfiguren mag er buiten de formele lessen om meer aandacht aan omgangsvormen geschonken worden. Uit de interviews met leerlingen komt een wisselend beeld naar voren. Sommigen zijn van mening dat omgangsvormen een terugkerend thema is, gegeven de taken van hun toekomstige beroep. In dat opzicht wordt er veel aandacht aan geschonken. Andere leerlingen zijn van mening dat dit vooral betrekking heeft op omgangsvormen richting de burger, niet zozeer met leerlingen/collega's onderling.

Vorming & vaardigheden

Leerlingen worden erin getraind elkaar aan te spreken op het niet opvolgen van de geldende gedragsregels en te accepteren dat men aangesproken kan worden. In de praktijk blijkt dat niet iedereen (leerlingen, maar ook instructeurs) zich aan de afspraken houdt: gedragsregels worden geschonden (dit gaat vaak om 'basale' regels zoals wijze van aanspreken, roken op niet toegestane plekken, kledingvoorschriften e.d.), men spreekt elkaar hier niet altijd even consequent op aan en niet iedereen accepteert zonder weerwoord de 'kritiek' op het eigen gedrag.

Evaluatie

Op dit punt zijn geen relevante bijzonderheden te melden. Binnen het LOKKmar evalueren kader/instructeurs zowel op individueel niveau als binnen de groep (op ad hoc basis) het gedrag van individuele leerlingen als ook het groepsgedrag. Zie hiervoor hoofdstuk 2.

Voorlichting & handhaving

Een belangrijke ontwikkeling binnen de opleiding is de koppeling van een vast kaderteam aan een klas. Gedurende de looptijd van het onderzoek is een omslag gemaakt naar een vast kaderteam dat de klas gedurende de vier blokken begeleidt. Voorheen had een klas elk blok een andere kadergroep die hen onderwees en begeleidde. De omslag naar de huidige opzet wordt door de gesproken sleutelfiguren omarmd. Men denkt op die manier veel beter contact te maken met de klas, de leerlingen veel beter te kunnen ondersteunen en begeleiden en beter voeling te krijgen met wat er leeft binnen de groep. Sleutelfiguren zien dit als een belangrijk middel om beter sturing te geven aan de groep en een kans om ongewenst gedrag beter in kaart te brengen en er op in te grijpen. Ook zal er minder variatie ervaren worden in het handelen van het kader, leerlingen hebben immers altijd met hetzelfde kader te maken, gedurende de gehele opleiding. Ook leerlingen zien dit als een voordeel.

Gewenste aanvullende maatregelen

De gesproken sleutelfiguren onderschrijven alle aanvullende maatregelen zoals beschreven in hoofdstuk 2.

3.2 OCIO

3.2.1 Kenmerken opleiding

Het Opleidingscentrum Initiële opleidingen (OCIO) is de eerstverantwoordelijke in het proces van opleiding en vorming van nieuw ingestroomde burgers tot soldaten en korporaals van de Koninklijke Landmacht. Zij geeft hieraan uitvoering door zorg te dragen voor de Algemene Militaire Opleiding, de Algemene Militaire Opleiding Luchtmobiel, (delen van) de Instroomopleidingen en het plannen en volgen van de daarop volgende (Initiële) Functie Opleidingen. OCIO bestaat uit een Staf in Ermelo, School Noord in Assen, School Luchtmobiel in Schaarsbergen en School Zuid in Oirschot. Het OCIO is daarmee een grote verzameling van opleidingen, verdeeld over verschillende locaties.

Leerlingen van OCIO geven aan gemiddeld met 31 leerlingen in een groep te zitten. Bijna de helft van de leerlingen (44%) geeft aan dat er geen vrouwen in hun groep zitten. Bij 24% zitten minder dan 5 vrouwen in de groep en 21% zegt tussen de 5 en 10 vrouwen in hun groep te hebben.

Onderzoeksverantwoording

Voor OCIO zijn 11 individuele diepte interviews gehouden waarvan:

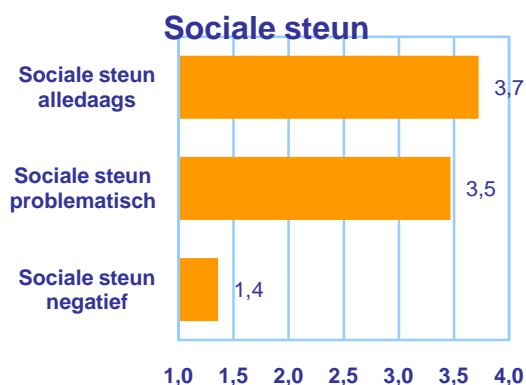
- 3 met sleutelfiguren (1 in Assen, 1 in Schaarsbergen, 1 in Oirschot);
- 5 leerlingen (2 in Assen, 1 in Schaarsbergen, 2 in Oirschot);
- 3 met jonge militairen (alle drie in Oirschot).

In totaal hebben n=166 leerlingen deelgenomen aan het kwantitatieve onderzoek (125 mannen en 41 vrouwen).

3.2.2 Omgangsvormen en sfeer

De volgende grafiek geeft inzicht in de sociale steun die leerlingen ervaren binnen hun groep. Hierbij gaat het om:

- Sociale steun in alledaagse situaties zoals het gevoel bij de groep te horen en het gevoel gewaardeerd te worden in de groep;
- Sociale steun in problematische situaties zoals gevoel te kunnen rekenen op medeleerlingen, mogelijkheid om te bespreken wat men bezighoudt, een stommitieit kunnen laten merken en het gevoel van veiligheid binnen de groep;
- Negatieve sociale steun zoals het gevoel in de steek gelaten te worden, het gevoel alleen te staan in de groep, het gevoel dan men je laat vallen en het gevoel tegengewerkt te worden.

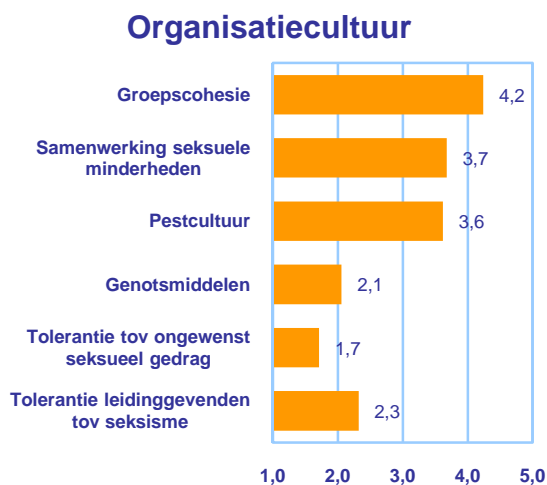


1 = helemaal niet 4 = helemaal wel

Leerlingen van het OCIO voelen zich over het algemeen gesteund door hun medeleerlingen. In problematische situaties geldt dit in iets mindere mate. De minderheid voelt zich in de steek gelaten (sociale steun negatief).

Vervolgens hebben leerlingen aangegeven hoe zij tegen de organisatiecultuur binnen hun opleiding aankijken. Onderstaande grafiek geeft inzicht in de mate waarin verschillende aspecten van de cultuur opgaan binnen de opleiding:

- Groepscohesie: mate waarin men goed met elkaar omgaat, voor elkaar opkomt, kan vertrouwen op elkaar en hoe snel nieuwe mensen worden opgenomen in de groep;
- Samenwerken seksuele minderheden: samenwerking mannen en vrouwen, gelijke waardering inbreng van vrouwen, samenwerking met homoseksuelen, geschiktheid homoseksuelen, mate van gezag van vrouwelijke leidinggevenden;
- Pestcultuur: mate waarin geroddeld en gepest wordt binnen de groep en de mate waarin 'pispaaftjes' voorkomen;
- Gebruik genotsmiddelen zoals te veel alcohol en gebruik van drugs;
- Tolerantie t.o.v. ongewenst seksueel gedrag: mate waarin plegers vrijuit gaan en mogelijkheid om te klagen over seksueel ongewenst gedrag (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd);
- Tolerantie leidinggevende t.o.v. seksisme: mate waarin leidinggevende optreden bij negatieve opmerkingen over vrouwelijke collega's en homoseksuelen (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd).



1 = gaat helemaal niet op 5 = gaat helemaal wel op

De meerderheid van de OCIO leerlingen vindt dat er sprake is van een goede sfeer in de groep (groepscohesie). De samenwerking met seksuele minderheden gaat binnen OCIO minder vaak dan gemiddeld op (3,8 gemiddeld $\alpha < 0,01$). Ook is er vaker dan gemiddeld sprake van pestcultuur (3,4 gemiddeld $\alpha < 0,01$). Het gebruik van genotsmiddelen en de tolerantie ten opzichte van seksueel ongewenst gedrag is vergelijkbaar met de overige opleidingen. Bij OCIO is er echter minder vaak sprake van tolerantie van leidinggevende ten aanzien van seksisme (2,5 gemiddeld, $\alpha < 0,01$).

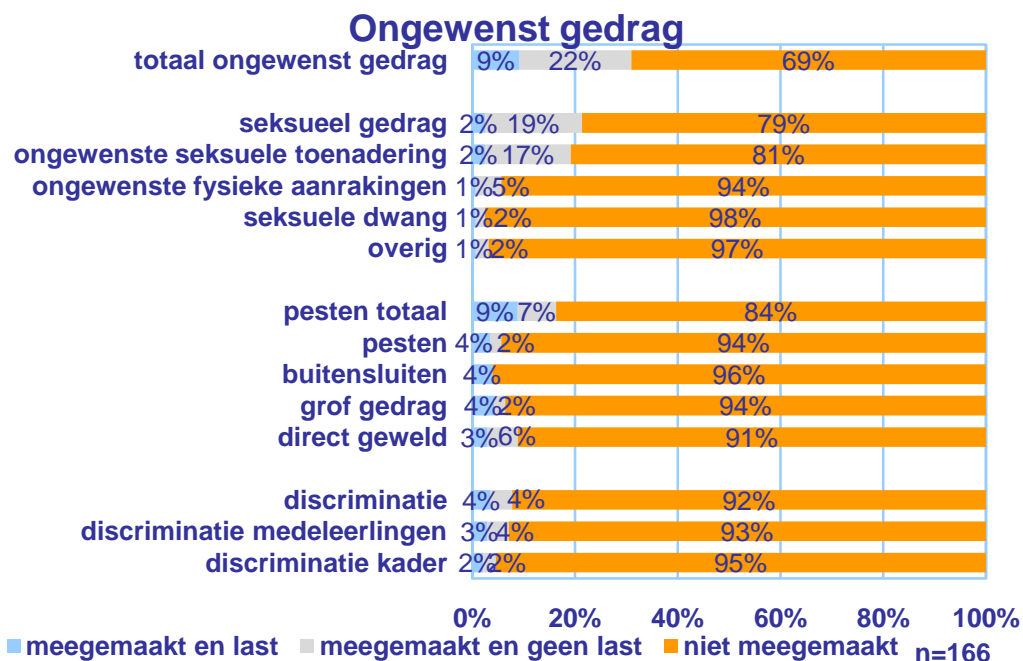
Gegeven de regionaal verspreide locaties en het grote aantal opleidingen dat OCIO verzorgt, is er geen sprake van een eenduidige, algemeen geldende cultuur of sfeer. Er zijn wel enkele gemeenschappelijke kenmerken te benoemen:

- Het regime is strikt en schools;
- Er wordt veel aandacht besteed aan het kweken van discipline, saamhorigheid en hulpvaardigheid ten opzichte van elkaar.

Los van deze gemeenschappelijke kenmerken is de sfeer sterk wisselend, afhankelijk van de samenstelling van de groep en kader/instructeurs. Daarmee kan de sfeer binnen een lichter al heel erg uiteenlopen tussen pelotons en compagnieën. Ook is er een verschil binnen typen opleiding, bijvoorbeeld of men opgeleid wordt voor een ondersteunende functie of voor de infanterie. Deze trekken verschillende menstypen aan, en zijn daarmee ook anders qua sfeer en omgangsvormen. In gemengde groepen kan dat tot fricties leiden als hier onvoldoende oog voor is.

3.2.3 Incidentie van ongewenst gedrag

In deze paragraaf wordt ingegaan op de incidentie van ongewenst gedrag binnen de opleiding OCIO. De volgende grafiek geeft weer in welke mate leerlingen ongewenst gedrag meemaken en hier last van ondervinden.



‘Totaal ongewenst gedrag’ = seksueel ongewenst gedrag + pesten. Indien minimaal 1 van de onderliggende items wordt meegemaakt is er sprake van totaal ongewenst gedrag. Discriminatie is vanwege een andere meetschaal niet meegenomen in ‘totaal ongewenst gedrag’.

31% van de leerlingen van OCIO heeft wel eens te maken gehad met ongewenst gedrag. Hiervan ervaart 9% minimaal enigszins last. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen seksueel gedrag (21% meegemaakt, 2% last), pestgedrag (16% meegemaakt, 9% last) en discriminatie (8% meegemaakt, 4% last).

In vergelijking met andere opleidingen hebben leerlingen van OCIO minder vaak te maken met ongewenst gedrag (38% overall, $\alpha < 0,01$). Dit geldt zowel voor ongewenst seksueel gedrag, pestgedrag en discriminatie. Zij ervaren hier ook minder vaak last van ($\alpha < 0,05$). Dit geldt voornamelijk voor ongewenst seksueel gedrag.

Opvallend is dat voornamelijk mannen te maken hebben met pestgedrag (18% versus 3% vrouwen) en hier ook last van ervaren (10% versus 3% vrouwen). Gezien het lage aantal waarnemingen van vrouwen dienen deze resultaten met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

3.2.4 Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag

Vanuit het strikte en schoolse regime komt het voor dat kaderleden/instructeurs soms een grote afstand tot de leerlingen hebben. In die omstandigheden kan ongewenst gedrag makkelijker in stand gehouden worden omdat leerlingen een grote drempel kunnen ervaren om ongewenst gedrag te melden, of aan te geven dat zij zich niet prettig voelen binnen de opleiding door toedoen van anderen. Daarnaast verwijzen wij voor de oorzaken naar hoofdstuk 2 (paragraaf 2.8).

3.2.5 Reacties op ongewenst gedrag

Het ondernemen van stappen

34% van de ondervraagde leerlingen heeft actie ondernomen naar aanleiding van ongewenst gedrag waar men minimaal een beetje last van heeft ervaren. Ze bespreken het gedrag voornamelijk met het kader, instructeur of docent (57%) of spreken de betrokkenen erop aan (35%). 8% van de leerlingen heeft een melding gedaan bij het meldpunt. Degenen die geen melding maken, hebben voornamelijk geen behoefte om het ongewenste gedrag te melden.¹¹

Binnen de opleiding is discipline erg belangrijk, en instructeurs stellen zich, zeker bij aanvang, erg streng op. Meestal worden de teugels wat meer gevierd als leerlingen wat verder zijn in hun opleiding. Sommige instructeurs kiezen ervoor hierin een harde lijn te blijven volgen. Het al te strikt blijven uitdragen en handhaven van de gedragsregels vergroot de afstand tot kader/instructeurs en kan daarmee een drempel opwerpen om ongewenst gedrag te melden (zie ook hierboven). Daarnaast is 20% van de leerlingen niet bekend met hun vertrouwenspersoon, wat het melden van ongewenst gedrag kan tegenwerken.

Afhandeling/opvolging van ongewenst gedrag

Incidenten worden, indien gemeld, bespreekbaar gemaakt (ofwel één op één ofwel tijdens de weekevaluatie). Zeker in de eerste periode van de opleiding bestaat het idee dat kader/instructeurs vrij streng optreden en handhaven, mede ook als onderdeel van het aanleren van discipline.

¹¹ Vanwege het lage aantal leerlingen dat minimaal een beetje last heeft gehad van ongewenst gedrag zijn de resultaten indicatief en dienen voorzichtig geïnterpreteerd te worden.

3.2.6 Maatregelen ter beperking/voorkoming van ongewenst gedrag

Het aanleren van regels

Leerlingen krijgen een instructiekaart uitgereikt met daarop de 5 uitgangspunten voor de gedragscode van Defensie. De gedragscode wordt daarnaast toegelicht. Ook worden leerlingen geacht een handboek over gedragsregels door te lezen. Zij dienen te tekenen voor het lezen van het handboek en committeren zich als zodanig aan het naleven van de regels. In de praktijk lijkt dit vooral een formaliteit te zijn. De regels zijn erg basaal waardoor men al snel geneigd is het boek even door te bladeren.

De lessen Ethiek en Geestelijke Verzorging bereiken niet altijd hun doel volgens een aantal geïnterviewden. Dit lijkt zijn oorzaak te hebben in de wisselwerking tussen klas/groep en de docent en de door een deel van de groep ervaren relevantie van de lessen. Zo is er het oordeel van de leerlingen dat de docent minder inlevingsvermogen heeft als hij geen militaire achtergrond en/of uitzendervaring heeft. Daarnaast spreekt uit de houding van sommige kaderleden/instructeurs dat zij de lessen als minder nuttig zien.

Vorming & vaardigheden

Er is veel aandacht voor militaire discipline (aanspreekvormen, kledingvoorschriften, e.d.), zelfstandigheid en het nemen van verantwoordelijkheid. Daar hoort ook nadrukkelijk bij het aanspreken op elkaars gedrag en het leren accepteren dat anderen dat ook mogen en doen.

Daarnaast is er binnen de initiële opleidingen erg veel aandacht voor het creëren van saamhorigheid en de bereidheid elkaar te helpen en elkaar als gelijke te zien.

Evaluatie

De weekevaluaties zijn een middel om zaken bespreekbaar te maken in de groep. Met deze evaluaties in combinatie met de conferentie Geestelijke Verzorging in Beukbergen die iedereen dient bij te wonen, leren leerlingen zichzelf uit te spreken/bloot te geven en elkaar op gedrag aan te spreken.

Informele één-op-één gesprekken en formele voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken vormen vervolgens ook een platform om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken (zowel vanuit uitgangspunt pleger als dat van slachtoffer).

Voorlichting en handhaving

Door de genomen maatregelen als reactie op normoverschrijdend of ongewenst gedrag inzichtelijk te maken (dus sancties te vermelden) worden leerlingen zich ervan bewust dat niet alle gedrag getolereerd wordt en dat dit in het uiterste geval tot ontslag kan leiden.

Gewenste aanvullende maatregelen

De geïnterviewde sleutelfiguren onderschrijven in grote lijnen de aanvullende maatregelen zoals beschreven in hoofdstuk 2. Speerpunten liggen wat hen betreft op:

- Goede begeleiding van instructeurs door senior instructeurs. Het gaat dan om het bijwonen van de lessen, bijsturen, geven van begeleiding en voeren van overleg.
- Meer consequente opstelling door kader/instructeurs. Meer overleg en uitwisseling van vaardigheden en informatie leidt naar verwachting tot een meer consequente opstelling. Men kan bovendien van elkaar leren, waardoor vaardigheden vergroot kunnen worden.
- Vormingsdoelen meer nadrukkelijk opnemen in de beoordeling van leerlingen.

Leerlingen en jonge militairen op een eerste functie doen de volgende suggesties:

- Het updaten van videomateriaal, zodanig dat het past in deze tijd, met gebruik van personages en situaties waarin de leerlingen van nu zich in kunnen verplaatsen. Ook is een advies de negatieve gevolgen voor het slachtoffer duidelijk in beeld te brengen.
- Gebruik van rollenspellen om omgangsvormen en omgaan met ongewenst gedrag te oefenen.

3.3 KMA

3.3.1 Kenmerken opleiding

De Koninklijke Militaire Academie in Breda is het opleidingsinstituut dat officieren voor de Landmacht, Luchtmacht en Marechaussee opleidt en vormt.

De KMA is sinds 2005 onderdeel van de Nederlandse Defensie Academie (NLDA). De KMA verzorgt verschillende soorten officiersopleidingen (militair-wetenschappelijke opleiding van 4 tot 5 jaar, korte officiersopleiding van 2 jaar, specialistenopleiding, diverse cursussen).

Sinds de KMA onderdeel is geworden van de NLDA biedt het instituut onderwijs en huisvesting aan alle krijgsmachtdelen. Adelborsten zijn officieren in opleiding van de Marine volgen hun opleiding aan het KIM, maar een groot deel van hun studie wordt gegeven aan de Faculteit Militaire Wetenschappen in Breda. De samenstelling op de campus is daarmee gemengd. Ook de leeftijd, ervaring en achtergrond variëren.

De KMA heeft een Cadettenkorps, dat een wezenlijk deel van de persoonlijke ontwikkeling mede faciliteert. Het Cadettenkorps vertegenwoordigt een rijke verzameling tradities en gebruiken die onderdeel uitmaken van het vak van officier. Het stelt aankomende officieren in staat vaardigheden aan te leren die bij het vak horen. Er worden binnen het Cadettenkorps veel verschillende activiteiten ontplooid binnen de verschillende verenigingen die onderdeel uitmaken van het Cadettenkorps (variërend van sportief, cultureel tot intellectueel). Het dagelijks bestuur wordt gevormd door de Senaat. Het Cadettenkorps heeft de bevoegdheid sancties te heffen als de regels overtreden worden.

De KMA is gevestigd in hartje centrum van Breda en kent een internaatsysteem.

Leerlingen van KMA geven aan gemiddeld met 26 leerlingen in een groep te zitten. 38% van de leerlingen geeft aan dat er geen vrouwen zitten in hun groep. Bij 24% zitten minder dan 5 vrouwen in de groep en 26% zegt tussen de 5 en 10 vrouwen in hun groep te hebben.

Onderzoeksverantwoording

Voor KMA zijn 12 individuele diepte interviews gehouden waarvan:

- 3 met sleutelfiguren;
- 5 studenten (leerlingen);
- 4 met jonge militairen.

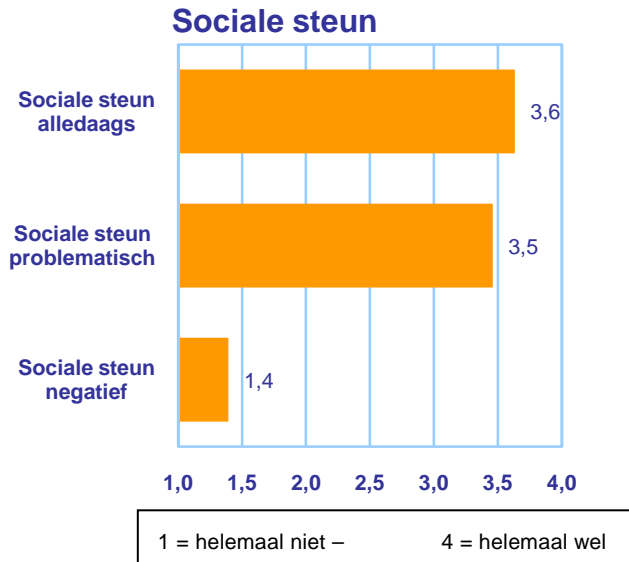
In totaal hebben n=140 leerlingen deelgenomen aan het kwantitatieve onderzoek (117 mannen en 23 vrouwen).

3.3.2 Omgangsvormen en sfeer

De volgende grafiek geeft inzicht in de sociale steun die leerlingen ervaren binnen hun groep. Hierbij gaat het om:

- Sociale steun in alledaagse situaties zoals het gevoel bij de groep te horen en het gevoel gewaardeerd te worden in de groep;
- Sociale steun in problematische situaties zoals gevoel te kunnen rekenen op medeleerlingen, mogelijkheid om te bespreken wat men bezighoudt, een stommitteit kunnen laten merken en het gevoel van veiligheid binnen de groep;

- Negatieve sociale steun zoals het gevoel in de steek gelaten te worden, het gevoel alleen te staan in de groep, het gevoel dan men je laat vallen en het gevoel tegengewerkt te worden.

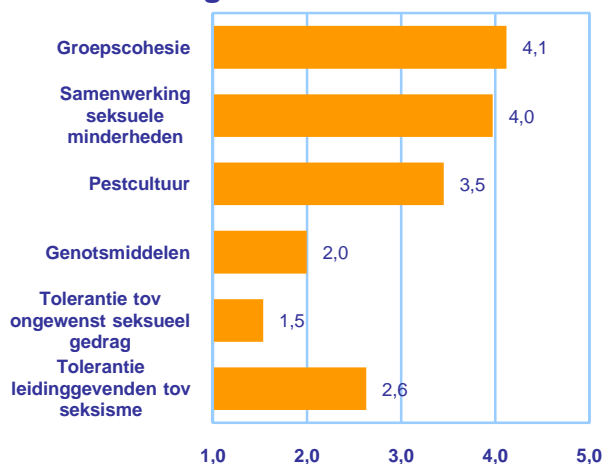


De sociale steun die leerlingen van KMA ervaren is vergelijkbaar met andere opleidingen. Leerlingen van KMA voelen zich over het algemeen gesteund door hun medeleerlingen. Ook in problematische situaties gaat dit grotendeels op. De minderheid voelt zich in de steek gelaten (sociale steun negatief).

Vervolgens hebben leerlingen aangegeven hoe zij tegen de organisatiecultuur binnen hun opleiding aankijken. Onderstaande grafiek geeft inzicht in de mate waarin verschillende aspecten van de cultuur opgaan binnen de opleiding:

- Groepscohesie: mate waarin men goed met elkaar omgaat, voor elkaar opkomt, kan vertrouwen op elkaar en hoe snel nieuwe mensen worden opgenomen in de groep;
- Samenwerken seksuele minderheden: samenwerking mannen en vrouwen, gelijke waardering inbreng van vrouwen, samenwerking met homoseksuelen, geschiktheid homoseksuelen, mate van gezag van vrouwelijke leidinggevenden;
- Pestcultuur: mate waarin geroddeld en gepest wordt binnen de groep en de mate waarin 'pispaaftjes' voorkomen;
- Gebruik genotsmiddelen zoals te veel alcohol en gebruik van drugs;
- Tolerantie t.o.v. ongewenst seksueel gedrag: mate waarin plegers vrijuit gaan en mogelijkheid om te klagen over seksueel ongewenst gedrag (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd);
- Tolerantie leidinggevende t.o.v. seksisme: mate waarin leidinggevende optreden bij negatieve opmerkingen over vrouwelijke collega's en homoseksuelen (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd).

Organisatiecultuur



1 = gaat helemaal niet op 5 = gaat helemaal wel op

De perceptie van de cultuur is vergelijkbaar met de overige opleidingen. In het algemeen is er binnen KMA een goede sfeer in de groep (groepscohesie). Ook gaat samenwerking met seksuele minderheden bij KMA goed. Tegelijkertijd is sprake van een pestcultuur en wordt er gebruik gemaakt van genotsmiddelen. De tolerantie ten opzichte van ongewenst seksueel gedrag is laag. Tolerantie van leidinggevende ten aanzien van seksisme gaat volgens leerlingen wat vaker op.

De sfeer op de KMA is niet louter militair, maar is qua sfeer vooral een opleidingsinstituut. Het feit dat de KMA gevestigd is in hartje Breda, dicht bij het reguliere studenten- en uitgaansleven, draagt bij aan dit sfeerbeeld.

De omgangsvormen worden in de kwalitatieve interviews als volgt gekenschetst:

- amicaal/vriendschappelijk en hecht;
- gezellig;
- direct;
- competitief (met name tussen krijgsmachtdelen);
- verantwoordelijk en representatief (bewust van een voorbeeldfunctie, juist omdat vanwege de locatie van KMA de militair zo zichtbaar is voor de burger);
- op basis van gelijkwaardigheid, respect en professionaliteit;
- bureaucratisch.

Voor de adelborsten zijn deze omgangsvormen een grote overgang van wat zij gewend zijn. Adelborsten worden op het KIM anders gevormd dan de cadetten op de KMA. In dat opzicht gaat het er op de KMA duidelijk 'gemoedelijker en lossier' aan toe dan zij gewend zijn (zie ook paragraaf 3.4.2). Dat neemt niet weg dat cadetten zich terdege bewust zijn van de voorbeeldfunctie die zij vervullen richting de maatschappij en dat zij de militaire spelregels in acht dienen te nemen, zowel binnen als buiten de poorten van de KMA.

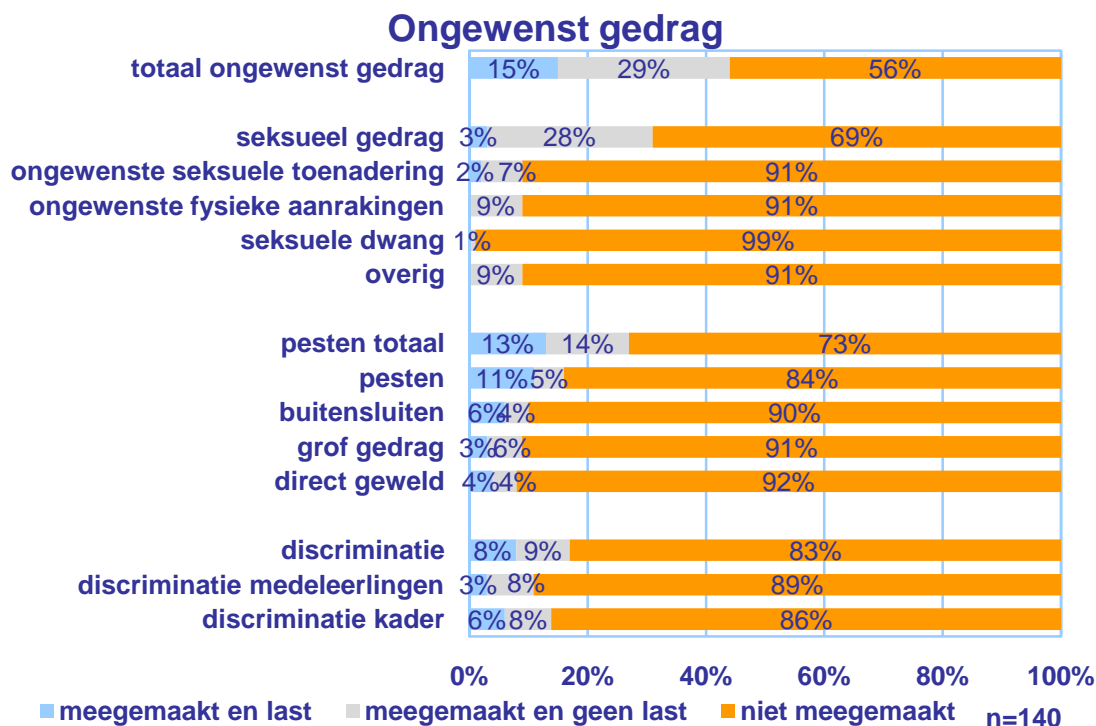
In de omgang met het kader wordt onderscheid gemaakt tussen burgers en militaire kaderleden. Richting burgers nemen cadetten niet altijd de regels in acht, richting hun functionele meerdere is dit veelal wel het geval. De omgang tussen militaire kaderleden en cadetten/adelborsten is relatief 'los'. Militaire kaderleden gaan soms mee stappen met cadetten/adelborsten. Hoewel hier verschillend tegenaan gekeken wordt, lijkt het de onderlinge professionele verhoudingen niet in de weg te staan. Het is duidelijk wanneer meer formeel gedrag en afstand noodzakelijk is. Op het KIM is dit niet gebruikelijk.

Onderling maken cadetten weinig onderscheid naar het opleidingsjaar, iets wat op het KIM veel meer gebruikelijk is. Binnen het Cadettenkorps zijn de omgangsvormen tussen cadetten en adelborsten ingestoken op basis van gelijkwaardigheid. Dit komt ook door de vele activiteiten die men binnen de verschillende verenigingen met elkaar onderneemt. Het verbreedert en nivelleert eventuele verschillen op grond van leeftijd, ervaring, status en rang. Adelborsten die hun opleiding op de KMA vervolgen moeten hier doorgaans erg aan wennen en voelen zich soms onheus bejegend, vanuit de andere vorming die zij genoten hebben (deze verschilt op een aantal belangrijke punten, zie hiervoor ook paragraaf 3.4.2 in dit hoofdstuk).

Tenslotte is relevant op te merken dat, hoewel de omgangsvormen informeel en relatief los zijn, ook met het kader, er in organisatorische en procedurele zin wel sprake is van een sterk hiërarchische en gelaagde organisatie. Dat maakt de KMA tevens tot een bureaucratisch instituut.

3.3.3 Incidentie van ongewenst gedrag

In deze paragraaf wordt ingegaan op de incidentie van ongewenst gedrag binnen het KMA. De onderstaande grafiek geeft weer in welke mate leerlingen ongewenst gedrag meemaken en hier last van ondervinden.



‘Totaal ongewenst gedrag’ = seksueel ongewenst gedrag + pesten. Indien minimaal 1 van de onderliggende items wordt meegemaakt is er sprake van totaal ongewenst gedrag. Discriminatie is vanwege een andere meetschaal niet meegenomen in ‘totaal ongewenst gedrag’.

44% van de leerlingen van KMA heeft wel eens te maken gehad met ongewenst gedrag. 15% heeft hier ook minimaal enigszins last van ervaren. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen seksueel gedrag (31% meegemaakt, 3% last), pestgedrag (27% meegemaakt, 13% last) en discriminatie (17% meegemaakt, 8% last).

In vergelijking met andere opleidingen krijgen leerlingen van KMA significant vaker te maken met pesten op het werk of met het privéleven (16% KMA versus 9% opleidingen totaal $\alpha < 0,05$). Ook komt discriminatie door het kader vaker voor binnen de opleiding (14% versus 9% totaal $\alpha < 0,05$). De last die KMA leerlingen ervaren van het ongewenste gedrag verschilt echter niet significant van de totale groep ondervraagde leerlingen.

Voornamelijk vrouwelijke leerlingen hebben binnen de opleiding te maken met ongewenst gedrag (81% vrouwen versus 37% mannen). Zij ervaren hier ook vaker last van (38% vrouwen versus 11% mannen). Dit geldt zowel voor seksueel ongewenst gedrag, pesten (voornamelijk buitensluiten en direct geweld) en discriminatie. Gezien het lage aantal waarnemingen vrouwen dienen deze resultaten met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

3.3.4 Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag

Binnen de KMA geldt (in aanvulling op de in hoofdstuk 2 beschreven oorzaken) dat er een verschil is in omgangsvormen tussen KIM en KMA. Een aantal specifieke oorzaken die kunnen bijdragen aan het ontstaan en de instandhouding van ongewenst gedrag zijn:

- De hoeveelheid aan regels op de KMA. Enkele sleutelfiguren geven aan dat Defensiebreed, maar ook op de KMA de neiging bestaat regels verder aan te scherpen en uit te breiden op grond van incidenten. Uiteindelijk is het de vraag of dit ook daadwerkelijk effectief is: het risico bestaat dat de zaken die echt belangrijk zijn ondergesneeuwd raken tussen de wirwar aan regels die op grond van een enkel incident ingevoerd worden. Ook ondermijnt het mogelijk de geloofwaardigheid van regels en de organisatie. Het invoeren van meer regels wil immers niet zeggen dat daarmee bepaalde gedragingen ook daadwerkelijk gestopt worden. In een situatie, waarin getwijfeld wordt aan het bestaansrecht van bepaalde regels kan men zich bovendien ook gaan onttrekken aan regels. In die situatie kunnen gedragsregels juist een averechts effect krijgen en normoverschrijdend en ongewenst gedrag onbedoeld in de hand werken.
- Het verschil in omgangsvormen tussen KMA en KIM. Dit komt omdat de tradities op beide instituten afwijkend zijn van elkaar. Waar de sfeer veel informeler is op de KMA (rangen onderling, jongere versus ouderejaars, studenten en kader), zijn de adelporsten gewend aan een strikter en formeler gedragsprotocol en sterkere hiërarchische verhoudingen. Deze 'cultuurschok' leidt soms tot frictie en kan een bodem vormen voor het ontstaan van normoverschrijdend of ongewenst tussen beide groepen.
- Het Cadettenkorps heeft een belangrijke rol in de vorming van de cadetten en heeft de bevoegdheid sancties te heffen als de regels overtreden worden. Daarnaast wordt er veel overgelaten aan het probleemoplossend en zelfregulerend vermogen van de groep. Enerzijds kan dit ertoe leiden dat ongewenst gedrag in de kiem gesmoord wordt en gedrag in een vroeg stadium wordt bijgestuurd. Het kan er echter ook toe leiden dat voorvallen van ongewenst gedrag zich wel voordoen, maar dat ze buiten beeld van kader/instructeurs blijven, terwijl de groep als zodanig het incident onvoldoende goed oplost.

3.3.5 Reacties op ongewenst gedrag

Het ondernemen van stappen

Van de leerlingen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt en hier minimaal een beetje last van hebben gehad, heeft 39% actie ondernomen. Net als de totale groep ondervraagde leerlingen spreken KMA leerlingen de betrokkenen aan op hun gedrag (61%). Daarnaast spreken ze hier relatief vaak over met andere leerlingen (72%). Leerlingen hebben geen melding gemaakt bij meldpunt, voornamelijk omdat ze hier geen behoefte aan hebben ¹².

Cadetten worden geacht assertief te zijn waar het gaat om het bewaken van de eigen en andermans grenzen op basis van de regels en normen die er binnen de KMA en Defensie gelden. Men moet zaken bespreekbaar durven maken en daar ook naar handelen is de nadrukkelijke boodschap die cadetten meekrijgen tijdens de opleiding. Er wordt dan ook veel waarde gehecht aan het probleemoplossend en zelfregulerend vermogen van de groep. Dat betekent dat het kader verwacht dat cadetten als individu of als groep normoverschrijdend en ongewenst gedrag herkennen, de plegers aanspreken op hun gedrag en streven naar een oplossing. Dit wordt ook gezien als onderdeel van de functie waar men voor opgeleid wordt.

In geval van zwaardere (strafrechtelijke) incidenten of structureel normoverschrijdend/ongewenst gedrag, worden cadetten en adelborsten gestimuleerd melding te maken. In eerste instantie wordt men geacht dit te doen bij een kaderlid dat dicht op de groep zit, tenzij er duidelijke redenen zijn om dit niet te doen. In dat geval kan men zich wenden tot de compagnies adjudant, een vertrouwenspersoon of een geestelijk verzorger. Het kader wordt gekenschetst als open en benaderbaar. Opvallend is dat 40% van de leerlingen aangeeft niet te weten wie zijn vertrouwenspersoon is binnen de opleiding.

Afhandeling/opvolging van ongewenst gedrag

Normoverschrijdend en ongewenst gedrag wordt zeer serieus genomen door het kader. Het kader onderneemt ook actie richting pleger(s) en eventuele slachtoffers. Dit kan variëren van gesprekken tot het sanctioneren van de pleger, maar ook tot het formuleren van verbeterpunten voor het slachtoffer. Het kader opereert hierbij niet op individuele basis, maar wordt geacht altijd in overleg te treden met medekaderleden om van daaruit weloverwogen maatregelen te nemen.

Bij ernstige overtredingen krijgen cadetten een formele toespraak waarin zij als groep aangesproken worden op hun verantwoordelijkheid en de richtlijnen nog eens benadrukt worden.

Indien de pleger niet bekend is, dan krijgt deze de kans zich te melden. De gedachte daarachter is dat de pleger meer nadeel ervaart op het moment dat hij "via via" op een later moment bekend wordt.

3.3.6 Maatregelen ter beperking/voorkoming van ongewenst gedrag

¹² Vanwege het lage aantal leerlingen dat minimaal een beetje last heeft gehad van ongewenst gedrag zijn de resultaten indicatief en dienen voorzichtig geïnterpreteerd te worden.

Het aanleren regels en vaardigheden

Vanaf de start van de opleiding worden de geldende gedragsregels en gewenste omgangsvormen uitgelegd alsmede de consequenties van het niet naleven. Hiervoor zijn verschillende kanalen/instrumenten:

- De ontgroening (deze is strak geregisseerd en wordt uitgevoerd volgens een gedetailleerd draaiboek);
- Het Cadettenkorps, dat optreedt als een zelfregulerend orgaan waarbinnen gedragsregels gedetailleerd beschreven en uitgedragen worden;
- De lessen Ethiek, Geestelijke Verzorging en Militair Recht;
- Binnen het algehele curriculum.

Op de KMA wordt daarnaast veel aandacht besteed aan het zelfcorrigerend vermogen van de groep als het gaat om het voorkomen van normoverschrijdend en ongewenst gedrag.

Vorming & vaardigheden

Bij het aanleren van vaardigheden vormen de uitgangspunten van de gedragscode een belangrijke leidraad. Ook de regels van het Cadettenkorps maken nadrukkelijk onderdeel uit van het vormingsaspect van cadetten en adelborsten. Daarnaast leren cadetten en adelborsten zeer nadrukkelijk dat zij een voorbeeldfunctie vervullen als militair. Dat betekent dat er veel waarde wordt gehecht aan uiterlijk voorkomen en openbaar gedrag, vooral als men een militair pak draagt, maar ook in privé tijd. Daaruit vloeien veel regels voort waar men strikt aan gehouden wordt en men zich ook terdege van bewust is. De geïnterviewde cadetten en jonge militairen op eerste functie onderschrijven het belang van deze regels uit hoofde van hun toekomstige functie en vanuit de gedachte dat ze 24 per dag, 7 dagen per week als militair verantwoordelijkheid dragen.

Vanuit verschillende invalshoeken is er zodoende veelvuldig en op consequente wijze aandacht voor omgangsvormen en gerelateerde vaardigheden. Het opvolgen, uitdragen en handhaven van de juiste omgangsvormen vormt een nadrukkelijk onderdeel van het beroep van officier. Niet alleen omdat een officier een voorbeeldfunctie vervult richting zijn manschappen, maar ook vanuit de noodzaak tot persoonlijke effectiviteit als leidinggevende. Het melden van voorvallen van normoverschrijdend en ongewenst gedrag wordt sterk gestimuleerd. Het gaat dan met name om de structurele of ernstige voorvallen. In andere gevallen hamert het kader erop dat cadetten elkaar aanspreken op hun gedrag en zich uit durven spreken naar elkaar. Kan men dit niet, dan is men volgens kader/instructeurs eigenlijk niet geschikt voor een functie als leidinggevende binnen Defensie. Binnen de opleiding wordt daarom veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van deze vaardigheden. Als cadetten te kort schieten dan worden individuele leerdoelen en opdrachten hierop aangescherpt, zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen.

Sleutelwoorden en vaardigheden in dit licht zijn:

- Een voorbeeldfunctie vervullen (uiterlijke verzorging, gedrag);
- Respectvol met elkaar omgaan;
- Open en eerlijk communiceren;
- Corrigerend op durven treden, signaleren, en bespreekbaar maken;
- Samenwerken en elkaar helpen;
- Verantwoordelijkheid nemen;
- Besluitvaardig zijn.

Het Cadettenkorps heeft een belangrijke rol in de vorming van cadetten en adelborsten en heeft de bevoegdheid sancties te heffen als de regels overtreden worden.

Naast de aandacht voor de normen en waarden die binnen Defensie en op de KMA gelden, wordt van cadetten en adelborsten verwacht dat zij ook van huis uit de juiste normen en waarden hebben meegekregen en dat zij beschikken over een goed inschattingsvermogen van wat wel en niet acceptabel is in termen van gedrag.

Evaluatie

Er zijn geen relevante bijzonderheden op dit punt voor de KMA, anders dan beschreven in hoofdstuk 2.

Voorlichting & handhaving

Door ongewenst gedrag te benoemen, te sanctioneren, toe te lichten en als voorbeeld bespreekbaar te maken tijdens lessen worden omgangsvormen tot een integraal onderdeel gemaakt van de opleiding.

Gewenste aanvullende maatregelen

Zowel de sleutelfiguren als jonge militairen waarmee gesproken is, beschrijven de KMA als een bureaucratisch instituut. De sfeer is vrij los en informeel. Tegelijkertijd zijn er heel veel regels die bepalen hoe men zich dient te gedragen en zijn er veel lagen in de organisatie die toezien op de naleving ervan. De KMA is daarmee een gelaagde organisatie met een geringe mate van flexibiliteit in het maken van uitzonderingen op regels, ook als de situatie daar aanleiding toe geeft. Daarin kan al snel een sfeer ontstaan van zich verschuilen achter regels of de grenzen van de eigen beslissingsbevoegdheid.

Sleutelfiguren maar ook een aantal jonge militairen op een eerste functie zien dit als een beperking. In het veld zullen zij soms, vanwege de omstandigheden, af moeten wijken van het gangbare, en daarin ook snel beslissingen durven en kunnen nemen. Ze moeten dus ook leren te beoordelen in welke situaties het nodig is van de normale gedragsregels af te wijken. Ook dit zien de geïnterviewde sleutelfiguren en jonge militairen namelijk als een taak van de opgeleide officier. In het licht daarvan doen de geïnterviewde sleutelfiguren en jonge militairen de aanbeveling vooral niet nog meer regels in te stellen, zeker niet naar aanleiding van incidenten. Daarmee wordt namelijk een groep als geheel onterecht belast en ingeperkt, terwijl de aandacht eigenlijk uit zou moeten gaan naar het bestraffen van de daadwerkelijke plegers. Men gelooft daarnaast veel meer in het creëren van een besef wanneer de regels strikt toegepast moeten worden, en wanneer ze wat meer losgelaten kunnen worden.

De gesproken sleutelfiguren geven aan dat er weinig overleg is tussen kaderleden, vertrouwenspersonen en de geestelijk verzorger. Nu is overleg, vanuit het waarborgen van de vertrouwelijkheid, een precare zaak, maar sleutelfiguren zijn van mening dat het zinvol is structurele problemen of patronen (niet gekoppeld aan individu of privéleven) aan elkaar te melden, zodat er ook maatregelen genomen kunnen worden. Er is op dit moment onduidelijkheid wiens verantwoordelijkheid het is, hierin het initiatief te nemen. Men heeft behoefte aan duidelijkheid op dit vlak.

3.4 KIM

3.4.1 Kenmerken opleiding

Het Koninklijk Instituut voor de Marine (KIM), is de locatie van de Nederlandse Defensie Academie in Den Helder waar toekomstige marineofficieren hun initiële opleiding volgen. Het KIM kent de volgende initiële officiersopleidingen:

- De Militair- wetenschappelijke opleiding
- De Korte officiersopleiding
- De Specialistenopleiding

De Korte officiersopleiding en de Militair-wetenschappelijke opleiding zijn zo veel mogelijk geïntegreerd.

Door middel van competentiegericht onderwijs, waarin theorie en praktijk elkaar afwisselen, worden adelborsten klaargestoomd voor hun loopbaan als militair leider bij Defensie. De opleidingen bestaan uit de unieke combinatie van Maritiem Militaire Opleiding, onderwijs en persoonsvorming. De Militair-wetenschappelijke opleiding bevat tevens Wetenschappelijk onderwijs dat verzorgd wordt door de Faculteit Militaire Wetenschappen. In totaal volgen bijna 400 toekomstige officieren hun opleiding aan het Koninklijk Instituut voor de Marine. Zowel militairen als burgermedewerkers zijn werkzaam op het KIM.

Leerlingen van KIM geven aan gemiddeld met 43 leerlingen in een groep te zitten. 41% van de leerlingen geeft dan dat 5 of meer vrouwen in hun groep zitten. Bij 13% zitten geen vrouwen in de groep.

Doel van de Maritiem Militaire opleiding is de adelborsten kennis te laten maken met de basisbeginselen van het leven en werken aan boord van een oorlogsschip. Deze opleiding start met een introductieperiode met onder andere een bivak op Texel, de korpsintroductie en een stage op bovenwatereenheden. Kenmerkend voor de opleiding is de afwisseling tussen theorie en praktijk.

De vaktechnische opleiding brengt de korps specifieke kennis en vaardigheden bij om de eerste functie vakbekwaam uit te oefenen. Ook hier krijgen adelborsten afwisselend praktische vaardigheden en theoretische kennis aangereikt.

Het wetenschappelijk onderwijs aan de Faculteit Militaire Wetenschappen leidt tot een diploma vergelijkbaar met een bachelordiploma op een universiteit. De bacheloropleidingen (5 in totaal) worden op twee locaties gegeven, in Den Helder en Breda.

Tenslotte is relevant te melden dat het Korps Adelborsten een belangrijk aandeel heeft in de persoons- en groepsvorming van de toekomstige marineofficieren. Het korps heeft een groot aantal adelborstenverenigingen die actief zijn op tal van terreinen (waaronder sport en ontspanning). De bataljonsstructuur maakt het mogelijk taken en verantwoordelijkheden duidelijk en inzichtelijk te maken. Binnen de dagelijkse dienst en het internaatleven is dus een belangrijke taak weggelegd voor de adelborsten zelf. Het doel is om adelborsten te betrekken bij de organisatie van het Koninklijk Instituut voor de Marine en hen een zelfstandige rol te geven. Binnen het korps worden de termen jongste, tweede- en oudstejaars adelborsten gebruikt. De complexe bestuursfuncties binnen het korps, zoals in de Senaat, worden vervuld door ouderejaars. De Senaat is het door de adelborsten zelf gekozen bestuursorgaan dat het Korps Adelborsten zowel binnen als buiten het Koninklijk Instituut voor de Marine en de Koninklijke Marine vertegenwoordigt.

Onderzoeksverantwoording

Voor KIM zijn 12 individuele diepte interviews gehouden waarvan:

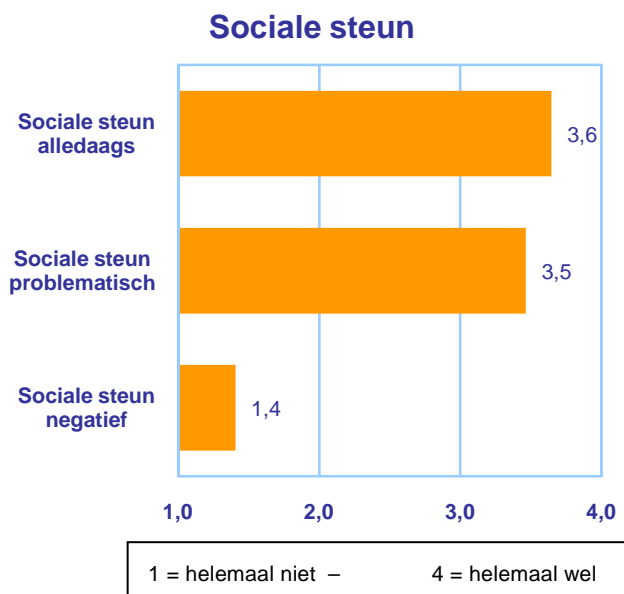
- 3 met sleutelfiguren;
- 5 met studenten (leerlingen);
- 4 met jonge militairen.

In totaal hebben n=102 leerlingen deelgenomen aan het kwantitatieve onderzoek (79 mannen en 23 vrouwen).

3.4.2 Omgangsvormen en sfeer

Onderstaande grafiek geeft inzicht in de sociale steun die leerlingen ervaren binnen hun groep. Hierbij gaat het om:

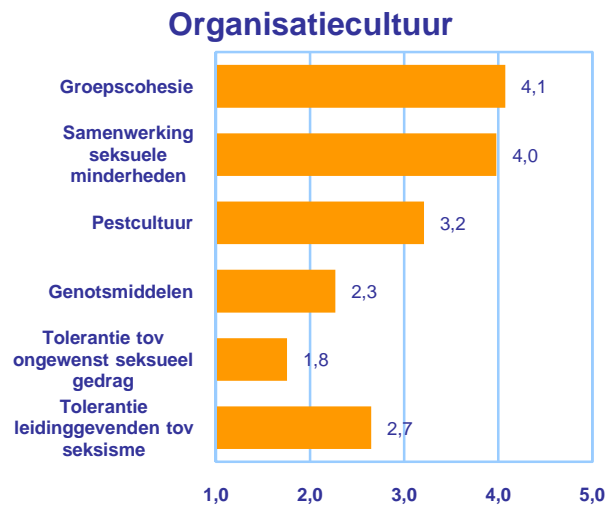
- Sociale steun in alledaagse situaties zoals het gevoel bij de groep te horen en het gevoel gewaardeerd te worden in de groep;
- Sociale steun in problematische situaties zoals gevoel te kunnen rekenen op medeleerlingen, mogelijkheid om te bespreken wat men bezighoudt, een stomiteit kunnen laten merken en het gevoel van veiligheid binnen de groep;
- Negatieve sociale steun zoals het gevoel in de steek gelaten te worden, het gevoel alleen te staan in de groep, het gevoel dan men je laat vallen en het gevoel tegengewerkt te worden.



Leerlingen van KIM ervaren over het algemeen steun van hun medeleerlingen. Dit geldt zowel in gewone situaties als in problematische situaties. Een minderheid voelt zich in de steek gelaten (sociale steun negatief). De ervaren sociale steun is vergelijkbaar met de overige opleidingen.

Vervolgens hebben leerlingen aangegeven hoe zij tegen de organisatiecultuur binnen hun opleiding aankijken. Onderstaande grafiek geeft inzicht in de mate waarin verschillende aspecten van de cultuur opgaan binnen de opleiding:

- Groepscohesie: mate waarin men goed met elkaar omgaat, voor elkaar opkomt, kan vertrouwen op elkaar en hoe snel nieuwe mensen worden opgenomen in de groep;
- Samenwerken seksuele minderheden: samenwerking mannen en vrouwen, gelijke waardering inbreng van vrouwen, samenwerking met homoseksuelen, geschiktheid homoseksuelen, mate van gezag van vrouwelijke leidinggevenden;
- Pestcultuur: mate waarin geroddeld en gepest wordt binnen de groep en de mate waarin 'pispaltjes' voorkomen;
- Gebruik genotsmiddelen zoals te veel alcohol en gebruik van drugs;
- Tolerantie t.o.v. ongewenst seksueel gedrag: mate waarin plegers vrijuit gaan en mogelijkheid om te klagen over seksueel ongewenst gedrag (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd);
- Tolerantie leidinggevende t.o.v. seksisme: mate waarin leidinggevende optreden bij negatieve opmerkingen over vrouwelijke collega's en homoseksuelen (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd).



1 = gaat helemaal niet op 5 = gaat helemaal wel op

De meerderheid van de KIM leerlingen vindt dat er sprake is van een goede sfeer in de groep (groepscohesie). Ook wordt er goed samengewerkt met seksuele minderheden. Leerlingen van het KIM bestempelen de cultuur minder vaak als pestcultuur dan gemiddeld (3,4 gemiddeld $\alpha < 0,01$). Het gebruik van genotsmiddelen gaat echter vaker op dan gemiddeld (2,1 $\alpha < 0,05$). De tolerantie ten opzichte van ongewenst seksueel gedrag en de tolerantie van leidinggevende ten aanzien van seksisme is vergelijkbaar met de overige opleidingen.

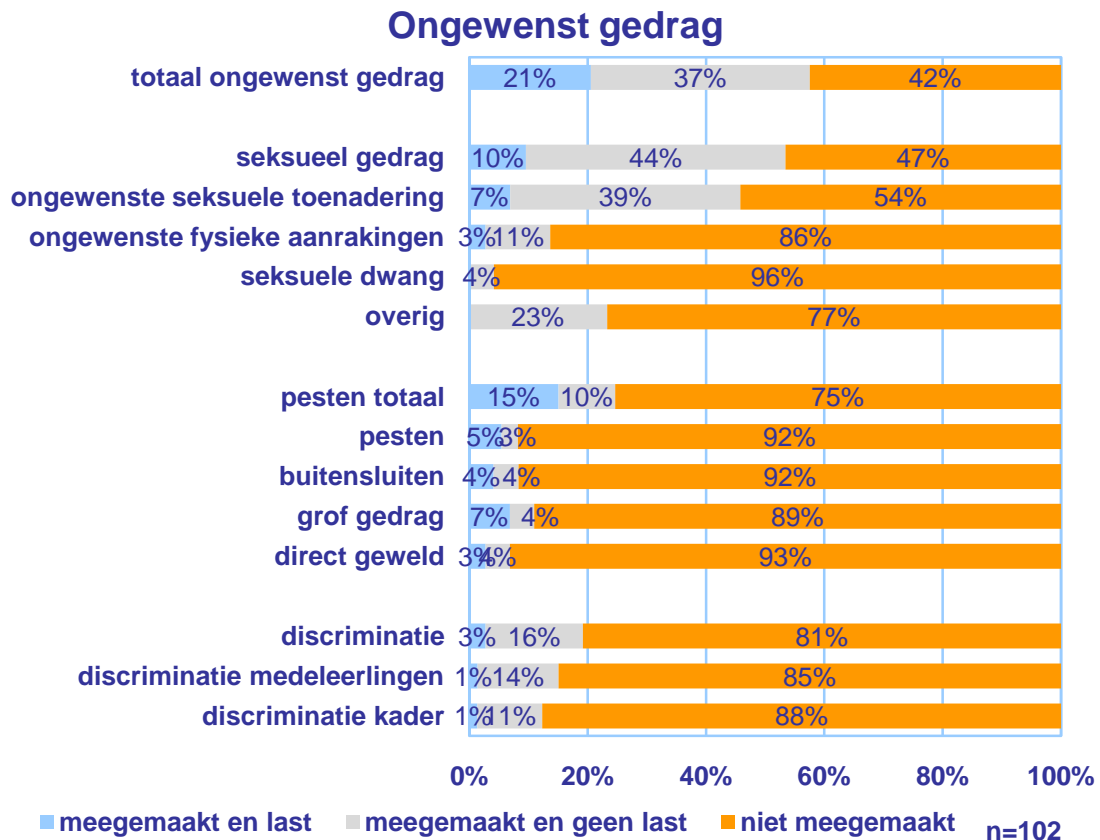
Het KIM is een instituut met rijke tradities en gebruiken. Leerlingen van het KIM zijn doorgaans trots op hun opleiding en het Korps Adelborsten. Zij dragen deze trots ook naar buiten toe uit.

Een deel van de geïnterviewde adelborsten en jonge militairen op eerste functie spreekt zich zeer positief uit over de omgangsvormen en sfeer en beschrijft deze in termen van: gezellig, ontspannen, vriendschappelijk, vertrouwd en kleinschalig.

Een ander deel van de geïnterviewde adelborsten en jonge militairen is duidelijk minder positief. Er is sprake van een strikte hiërarchie waarin een onderscheid gemaakt wordt tussen jongste-, tweede-, en oudstejaars in termen van rechten, plichten en vrijheden. Vanuit deze structuur, maar ook vanuit de rijke en veelomvattende (veelal ongeschreven) regels en tradities van het Korps Adelborsten ervaren zij een grote druk zich te conformeren aan de groepsnormen (die zij lang niet altijd onderschrijven). Dit draagt bij aan een gesloten cultuur met een hoge mate van sociale controle. Binnen deze cultuur voelt niet iedereen zich vrij en veilig. Dat geldt met name voor slachtoffers van normoverschrijdend of ongewenst gedrag en adelborsten die kritiek hebben op de gebruiken, tradities en omgangsvormen. Zij voelen zich niet gesteund door de groep, en ook lang niet altijd door het kader (zie ook 'reacties op ongewenst gedrag' paragraaf 3.4.5).

3.4.3 Incidentie van ongewenst gedrag

In deze paragraaf wordt ingegaan op de incidentie van ongewenst gedrag binnen het KIM. De onderstaande grafiek geeft weer in welke mate leerlingen ongewenst gedrag meemaken en hier last van ondervinden.



'Totaal ongewenst gedrag' = seksueel ongewenst gedrag + pesten. Indien minimaal 1 van de onderliggende items wordt meegemaakt is er sprake van totaal ongewenst gedrag. Discriminatie is vanwege een andere meetschaal niet meegenomen in 'totaal ongewenst gedrag'.

58% van de leerlingen van KIM heeft wel eens te maken gehad met ongewenst gedrag. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen seksueel gedrag (54% meegemaakt, 10% last), pestgedrag (25% meegemaakt, 15% last) en discriminatie (19% meegemaakt, 3% last).

Leerlingen van KIM krijgen significant vaker te maken met seksueel ongewenst gedrag (54% versus 29% totaal, $\alpha < 0,01$). Zij hebben ook vaker last van dit gedrag (10% versus 5% last totaal $\alpha < 0,01$). Leerlingen hebben met name vaker te maken met seksuele aandacht en toenadering (46%) en het tonen, gebruiken of verspreiden van seksueel getinte foto's of films (23%, overig in grafiek).

Voornamelijk vrouwelijke leerlingen hebben binnen de opleiding te maken met ongewenst gedrag (82% vrouwen versus 53% mannen). Zij ervaren hier ook vaker last van (46% vrouwen versus 16% mannen). Dit geldt zowel voor seksueel ongewenst gedrag, pesten (voornamelijk buitensluiten) en discriminatie. Gezien het lage aantal waarnemingen vrouwen dienen deze resultaten met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

In tegenstelling met de scores van het kwantitatieve onderzoek komt uit de kwalitatieve interviews nadrukkelijk naar voren dat op het KIM zich een proces voltrekt van wat men zelf de 'natuurlijke' selectie noemt. Door het collectief van medestudenten (en soms ook het kader) lopen individuen het risico als 'ongeschikt' bestempeld te worden indien:

- ze zich niet conformeren aan de gebruiken en tradities van het Korps Adelborsten;
- ze in enig opzicht (fysiek, leiderschapskwaliteiten) niet goed mee kunnen komen met de 'groep' en medestudenten belemmeren, last bezorgen of de reputatie van het KIM aantasten.

Pesten is dan vanuit het collectief een methode om mensen, die niet uit zichzelf weggaan, te doen inzien dat ze ongeschikt zijn. Er zit ook een duidelijke beweegreden achter dit proces van natuurlijke selectie. Als een adelborst zich op enige manier niet weet te handhaven binnen de opleiding, dan tast hij daarmee de reputatie en grondslag voor de trotse gevoelens van andere adelborsten aan.

Bij mensen die het betreft, ontstaat nogal eens de indruk dat in ieder geval een deel van het kader dit gedrag, hoewel formeel niet toegestaan, oogluikend toelaat, omdat ook zij van mening zijn dat een adelborst ongeschikt is als hij zich binnen de groep niet goed weet te handhaven. Vaak vindt dergelijk gedrag bovendien plaats buiten het gezichtsveld van het kader, namelijk na diensttijd.

Het is afhankelijk van de leerling zelf mentaal sterk genoeg is om hiertegen weerstand te bieden en aan te blijven of dat hij/zij besluit te stoppen met de opleiding. Adelborsten die ondanks buitensluiting en negatieve opmerkingen van medestudenten aanblijven, beschrijven hun tijd aan het KIM als 'overleven'. Zij sluiten vaak enkele vriendschappen. In een klein verband ontstaat dan wel een sfeer van vertrouwen en veiligheid en kan men de druk van de grote groep enigszins ontwijken.

Tijdens de introductieperiode (bivak op Texel) komen eveneens situaties voor die sleutelfiguren, adelborsten en jonge militairen als normoverschrijdend of ongewenst betitelen. Binnen de setting van de militaire training, het verleggen van grenzen en het mentaal sterker maken van de adelborsten, vindt een aantal van de geïnterviewden dat grenzen soms overschreden worden en leerlingen openlijk gepest worden, soms ook door kaderleden/instructeurs.

Een aantal geïnterviewden geeft ook aan dat een dergelijke gebeurtenis bij aanvang van de opleiding het risico met zich meebrengt dat een adelborst hier gedurende de rest van de opleiding mee geconfronteerd wordt.

Tijdens de korpsintroductie raken de adelborsten vervolgens bekend met de gebruiken, regels en tradities van het Korps Adelborsten. Overdracht vindt plaats door ouderejaars. Ook in die periode wordt melding gemaakt van incidenten door de geïnterviewden. Of hier sprake is van ongewenst gedrag is sterk afhankelijk van het individu: waar de ene leerling vindt dat ontgroeningsactiviteiten er nu eenmaal bij horen, is de andere leerling van mening dat er

grenzen overschreden worden. Het is echter niet gebruikelijk ertegen in te gaan, of je aan deze rituelen te onttrekken.

Ook na de introductieperiode maken de geïnterviewden melding van gevallen van pesten, buitensluiten en het onder groepsdruk moeten uitvoeren van dingen die men niet wil doen en het moeten gehoorzamen van ouderejaars.

De kleinschaligheid van het complex, het internaatsysteem en het gegeven dat het korpsleven zich vooral op de kazerne afspeelt, dragen eraan bij dat de sociale controle groot is. Binnen deze cultuur is het lastig privé-zaken op vertrouwelijke basis met elkaar te bespreken. Om zaken geregeld te krijgen dient een leerling soms meer tekst en uitleg te geven dan hij eigenlijk wil. Daarmee bestaat het risico dat kader en medestudenten dingen over hem te weten komen die hij eigenlijk voor zichzelf wil houden. Dit maakt een persoon extra kwetsbaar voor openlijke pesterijen.

Tenslotte wordt ook in de kwalitatieve interviews opvallend vaak melding gemaakt van alcoholmisbruik. Alcohol blijkt vervolgens vaak weer een katalysator van normoverschrijdend/ongewenst gedrag in termen van geen blad voor de mond nemen, pesten, fysiek geweld en luidruchtig zijn.

De pleger en slachtoffer kenmerken zoals beschreven in het eerste hoofdstuk zijn ook hier van toepassing. De kans om slachtoffer te worden ontstaat daarnaast, zoals eerder beschreven in dit hoofdstuk, wanneer een leerling zich niet conformeert aan de gebruiken van de groep.

3.4.4 Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag

Er zijn binnen het KIM diverse specifieke oorzaken die kunnen bijdragen aan het ontstaan en de instandhouding van ongewenst gedrag:

- Op het KIM studeren adelborsten voor uiteenlopende functies binnen verschillende richtingen. Het Korps Adelborsten herbergt daarmee verschillende 'bloedgroepen'. Niet elke richting is even zwaar en met dit verschil ontstaan soms ook fricties en onderlinge wrijvingen tussen 'studierichtingen'. Het meest voorkomende onderscheid wordt gemaakt tussen enerzijds de vlootofficieren (zeeofficieren, officieren van de technische dienst, - elektrotechnische dienst en officieren van administratie) en anderzijds de opleiding tot officieren der mariniers. Adelborsten binnen deze laatste groep wordt nog wel eens een arrogante en dominante houding verweten, die zij zich aanmeten op grond van het feit dat hun fysieke training zwaarder is.
- De grote invloed van het Korps Adelborsten en de daarbinnen geldende gebruiken:
 - Binnen de strikte hiërarchie, gebaseerd op het verschil in rechten en plichten van jongste-, tweede en oudstejaars is het soms verleidelijk bepaalde verworvenheden en een zekere mate van macht te 'misbruiken'. Dit betekent overigens niet dat de plegers per definitie ouderejaars zijn, normoverschrijdend en ongewenst gedrag doet zich ook onder jaargenoten voor.
 - De rijke traditie van veelal ongeschreven regels en gebruiken, kan eraan bijdragen dat normen door de tijd heen opgerekt raken en uiteindelijk in zichzelf normoverschrijdend worden. Bovendien, doordat de omgangsvormen binnen het korps grotendeels niet formeel beschreven zijn, zijn ze ook moeilijk controleerbaar. Het gevaar bestaat dat daarmee een cultuur ontstaat die zichzelf in stand houdt, ook als deze in zijn aard niet aansluit bij de geest van de gedragscode van Defensie of wat men zou mogen verwachten van toekomstig leidinggevenden.

- De gesloten cultuur, draagt bij aan het niet melden van incidenten van normoverschrijdend en ongewenst gedrag, werkt de instandhouding daarvan in de hand.
- Het kader hanteert geen eenduidige opvatting omtrent welk gedrag wel en niet acceptabel is. De omgang met ongewenst gedrag door het kader laat zich daarmee moeilijk voorspellen en ook wordt niet altijd het juiste voorbeeldgedrag vertoond. Ongewenst of normoverschrijdend gedrag wordt in sommige gevallen ook gedoogd, zoals eerder beschreven werd. Sommigen van de geïnterviewden vermoeden dat het kader, vaak zelf ook geschoold aan het KIM, de tradities van het Korps Adelborsten respecteert.

Daarnaast spelen ook de omstandigheden een rol. Deze worden mogelijk versterkt door de hechte en specifieke cultuur binnen het KIM en de manier waarop kader/instructeurs hun voorbeeldrol daarin vervullen (het volgen van de tradities):

- Na een intensieve introductieperiode waarin er sprake is van een strikte militaire discipline, en de leerlingen geen vrijheden worden gegund, kent men vervolgens relatief veel vrijheid. Deze overgang is voor sommige adelborsten vrij groot. Dit leidt er soms toe dat men grenzen op gaat zoeken, en daarbij soms ook grenzen overschreden worden. De controle na diensttijd (na de lessen) valt grotendeels ook weg. Daarmee onttrekt zich vrij veel aan het oog van het kader. Binnen de gesloten cultuur van het KIM kan dit in de hand werken dat het kader ook niet goed op de hoogte is van wat zich afspeelt in de vrije tijd en incidenten die zich mogelijkwijs voordoen.
- De meeste tijd brengt men op de kazerne en met elkaar door. De kleinschaligheid en sterke sociale controle maken het lastig om niet deel te nemen aan het sociale leven op de kazerne, ook op momenten dat men daar niet zo veel zin in heeft en behoefte aan privacy heeft. Hierin kan gemakkelijk een sfeer van onderlinge irritaties en pesterijen ontstaan.
- Alcoholmisbruik geldt daarbij bovendien als katalysator. Men lijkt relatief veel tijd door te brengen in de adelborsten bar (waar geen kader komt).

3.4.5 Reacties op ongewenst gedrag

Het ondernemen van stappen

Van de leerlingen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt en hier minimaal een beetje last van hebben gehad heeft 31% actie ondernomen. KIM studenten bespreken voornamelijk eerst het gedrag met medeleerlingen (87%). Ook worden de betrokkenen op het gedrag aangesproken (51%). 3% van de leerlingen heeft een melding gemaakt bij het meldpunt. Degenen die geen melding maken, hebben voornamelijk geen behoefte om het ongewenste gedrag te melden¹³.

Opvallend is dat lang niet alle geïnterviewde leerlingen en jonge militairen het altijd eens zijn met de manier waarop sommige medestudenten behandeld worden. Toch is de neiging tot melden heel gering. Dit heeft vooral te maken met de ongeschreven, maar sterk overheersende regel dat 'de vuile was niet buiten gehangen wordt' en men niet klikt. Doet een adelborst dit toch, dan bestaat het risico zelf slachtoffer te worden van pesterijen en buitensluiting.

¹³ Vanwege het lage aantal leerlingen dat minimaal een beetje last heeft gehad van ongewenst gedrag zijn de resultaten indicatief en dienen voorzichtig geïnterpreteerd te worden.

Er is een aantal zaken dat het niet melden verder in de hand werkt, specifiek geldend op het KIM:

- Het kader onderschrijft de regels van het Korps Adelborsten en daarmee ook impliciet de regel dat er niet uit de school geklapt wordt. Het kader staat daarmee niet altijd open voor meldingen (zie verderop);
- Voor ongewenst gedrag wordt soms de groep als geheel gestraft. De melder loopt dus ook de kans straf te krijgen. Dit geldt ook op een aantal andere opleidingsinstituten;
- De melder loopt een reëel risico zelf slachtoffer te worden als bekend is dat hij gemeld heeft (en de regels geschonden heeft). Dit speelt op alle opleidingsinstituten, maar lijkt vanwege de sterke groepsdruk, in hogere mate te gelden op het KIM;
- Kader en Senaat kiezen er in sommige gevallen voor de pleger en de situatie publiekelijk bekend te maken;
- De opleiding duurt meerdere jaren. Op het moment dat men relatief vroeg in de opleiding de groep tegen zich in het harnas jaagt door een melding te maken tegen de wil van het collectief van adelborsten, dan acht men de kans groot hier de gehele verdere opleiding schade van te ondervinden.

Tevens blijkt dat 43% van de leerlingen niet bekend is met zijn vertrouwenspersoon.

Afhandeling/opvolging van ongewenst gedrag

Uit de kwalitatieve interviews komt naar voren dat de manier waarop het kader optreedt tegen ongewenst en normoverschrijdend gedrag niet altijd even consequent is. Op grond van de interviews kunnen de volgende scenario's geschetst worden:

- Na een melding wordt niet altijd opgetreden
- Er wordt wel opgetreden, maar de consequenties laten zich moeilijk voorspellen:
 - De groep wordt als geheel gestraft, dus ook de eventuele melder (die kans loopt zelf slachtoffer te worden);
 - De pleger wordt individueel bestraft;
 - Het slachtoffer wordt informeel bestraft, omdat het kader zich niet kan vinden in de melding;
 - In een aantal gevallen wordt aan de melding geen merkbare opvolging gegeven. De melder hoort ook niet meer wat er met zijn melding gedaan is.

Als de pleger bekend is en er sprake is van een incident waarop sancties ondernomen worden, dan worden pleger, incident en straf publiekelijk bekend gemaakt. Dit heeft doorgaans een schrik-effect. Het publiekelijk bekend maken, leidt er niet per se toe dat normoverschrijdend gedrag in de toekomst wordt voorkomen. Binnen de gesloten cultuur kan het er ook toe leiden dat incidenten verdoezeld worden.

Er lijken daarmee nogal wat verschillen te zitten in de inschatting van de situatie door het kader en de consequenties die zij daar al dan niet aan verbindt. Daarom voelt ook niet elke adelborst (meestal slachtoffers of mensen die zich onprettig voelen bij het niet melden) zich veilig binnen de muren van het instituut. Het is immers niet altijd duidelijk aan wiens kant het kader staat als het gaat om ongewenst gedrag.

3.4.6 Maatregelen ter voorkoming /beperking van ongewenst gedrag

Het aanleren van regels

Ook op het KIM vindt educatie in gedragsregels, normen en waarden plaats binnen de reguliere lessen Ethiek en Geestelijke Verzorging. De gedragscode wordt bij binnenkomst op het KIM toegelicht. Adelborsten worden geacht deze uit het hoofd te leren. In de praktijk kent

men de gedragscode op hoofdlijnen, zoals we ook zien binnen de andere opleidingsinstituten. Tijdens de korpsintroductie worden de gedragsregels binnen het Korps Adelborsten toegelicht door ouderejaars. Daarnaast is er veel aandacht voor de militaire discipline en het elkaar daar op aanspreken (uiterlijke verzorging, in achtneming van rangen, ed).

Buiten de lessen om wordt weinig gesproken over omgangsvormen. Op dit vlak lijkt er verschil te bestaan met de KMA waar geïnterviewden melden dat omgangsvormen een meer integraal onderdeel van het curriculum zijn, en er ook buiten de lessen om meer over gesproken wordt. Op de KMA wordt veel aandacht besteed aan het zelfcorrigerend vermogen van de groep als het gaat om het voorkomen van normoverschrijdend en ongewenst gedrag. Binnen de gesloten cultuur van het KIM lijkt daar veel minder ruimte voor.

Vorming & vaardigheden

Vorming is voor een belangrijk deel de taak van het Korps Adelborsten. Hoewel de gebruiken gericht zijn op het ontwikkelen van saamhorigheid, kan, gelet op de uitkomsten van met name de kwalitatieve interviews, de vraag gesteld worden of deze vaardigheid en de vaardigheden die daarmee samenhangen wel op de juiste wijze en in voldoende mate worden overgebracht, zodanig dat deze ook tot gewenste omgangsvormen leiden.

Evaluatie

In hoofdstuk 2 werd al geconstateerd dat de binnen de opleiding ingebouwde evaluaties belangrijke momenten zijn voor kader/instructeurs om leerlingen een spiegel voor te houden. Binnen het KIM vinden in ieder geval één-op-één evaluaties plaats in de vorm van voortgangs-/functionerings en beoordelingsgesprekken.

Voorlichting & handhaving

Dit onderzoek wijst uit dat het consequent geven van opvolging aan meldingen, in combinatie met het opleggen van sancties preventief werkt. Binnen het KIM laat de opstelling van kader/instructeurs zich moeilijk voorspellen. Ook heeft het Korps Adelborsten een rol te vervullen in het geven van opvolging. Het is echter duidelijk geworden dat in beide gevallen het slachtoffer niet altijd in bescherming genomen wordt.

Gewenste aanvullende maatregelen

Het omgaan met normoverschrijdend en ongewenst gedrag, het geven van het goede voorbeeld, maar ook het durven melden, het durven beschermen van de zwakkeren in een groep (vergelijkbaar met een toekomstig team) ziet een aantal adelborsten en sleutelfiguren als onmiskenbare onderdelen van goed leiderschap. De cultuur, tradities en gebruiken, zoals beschreven in dit hoofdstuk, zijn, volgens hen, van invloed op de type leider dat mogelijk op het KIM opgeleid wordt. Enkel van de geïnterviewde adelborsten zijn van mening dat melders, die in durven te gaan tegen het collectief, die zich onafhankelijk op durven stellen en daarbij hun eigen principes volgen, juist goede leiders zouden kunnen zijn. Deze leiders en hun eigenschappen zou het KIM moeten koesteren in plaats van dat ze de kans lopen binnen het huidige systeem af te vallen.

Als het, aansluitend op het bovenstaande, gaat om nodige maatregelen, dan bestaat er bij een deel van de geïnterviewde leerlingen de wens om in te grijpen in de cultuur, te voorzien in een veilige omgeving, waar het kader meer nadrukkelijk toeziet op handhaving en consequente standpunten inneemt ter voorkoming van normoverschrijdend en ongewenst gedrag. Daaronder valt dan ook een controle op de regels en gebruiken binnen het Korps Adelborsten.

Diverse van de geïnterviewde jonge militairen geven daarnaast aan dat zij in de dagelijkse praktijk vaardigheden missen om op een effectieve manier om te gaan met situaties waarin de normen overschreden worden. Achteraf bezien vinden zij dat het aanleren van praktische tools een logisch onderdeel zou moeten zijn van het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden. Dit brengt ook met zich mee dat omgangsvormen een meer dominant en besproken onderwerp zou moeten zijn binnen het curriculum.

3.5 EMMV

3.5.1 Kenmerken opleiding

Tijdens de Eerste Maritieme Militaire Vorming wordt nieuw ingestroomd marine personeel opgeleid tot matroos. Het betreft daarmee een initiële opleiding. Na afronding stromen matrozen door naar hun functieopleiding. Het ingangsniveau van de leerlingen loopt uiteen, het merendeel is afkomstig van het VMBO, maar er stromen ook cursisten in vanuit HAVO, VWO en MBO. Sommigen hebben reeds werkervaring in een andere sector. Zij zijn daarmee wat ouder dan de gemiddelde cursist van 17-18 jaar. De opleidingsduur is 12 weken. De opleiding start met een bivak en eindigt met een bivak (de zogenaamde “volharding”).

Jaarlijks leidt het instituut zo'n 600 matrozen op, verdeeld over 6 lichteningen waarvan 3 van circa 120 en 3 van circa 80.

De groepsgrootte is maximaal 20 leerlingen. Bij een kwart van de leerlingen zitten er geen vrouwen in de groep. Bij 43% minder dan 5 en bij 31% zitten tussen de 5 en 10 vrouwen in de groep.

De eerste vier weken kennen een verplicht internaatsysteem, daarna zijn de leerlingen vrij om naar huis te gaan, mits men op tijd op de kazerne aanwezig kan zijn voor het lesprogramma.

Onderzoeksverantwoording

Voor EMMV zijn 11 individuele diepte interviews gehouden, waarvan:

- 3 met sleutelfiguren;
- 5 met leerlingen;
- 3 met jonge militairen.

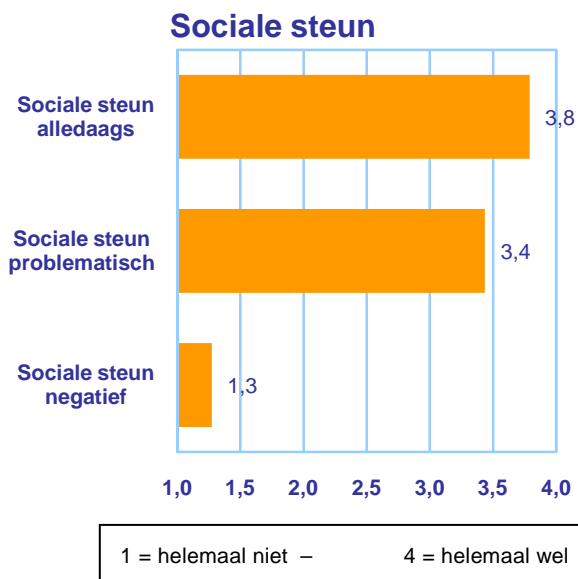
In totaal hebben n=32 leerlingen deelgenomen aan het kwantitatieve onderzoek (26 mannen en 6 vrouwen)¹⁴

3.5.2 Omgangsvormen en sfeer

De volgende grafiek geeft inzicht in de sociale steun die leerlingen ervaren binnen hun groep. Hierbij gaat het om:

- Sociale steun in alledaagse situaties zoals het gevoel bij de groep te horen en het gevoel gewaardeerd te worden in de groep;
- Sociale steun in problematische situaties zoals gevoel te kunnen rekenen op medeleerlingen, mogelijkheid om te bespreken wat men bezighoudt, een stommitieit kunnen laten merken en het gevoel van veiligheid binnen de groep;
- Negatieve sociale steun zoals het gevoel in de steek gelaten te worden, het gevoel alleen te staan in de groep, het gevoel dan men je laat vallen en het gevoel tegengewerkt te worden.

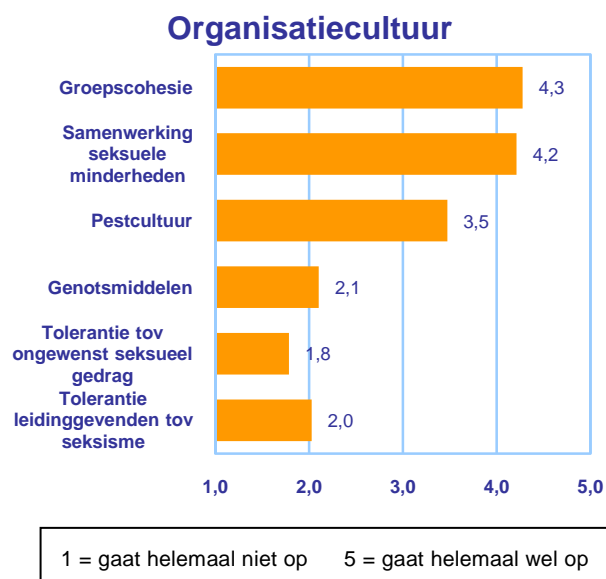
¹⁴ Vanwege het lage aantal leerlingen dat heeft deelgenomen aan het onderzoek dienen de kwantitatieve resultaten in dit hoofdstuk voorzichtig geïnterpreteerd te worden.



EMMV Leerlingen ervaren in het algemeen steun van hun medeleerlingen. Dit geldt ook in problematische situaties. Een kleine groep voelt zich in de steek gelaten door de groep (sociale steun negatief). De ervaren sociale steun is vergelijkbaar met de overige opleidingen.

Vervolgens hebben leerlingen aangegeven hoe zij tegen de organisatiecultuur binnen hun opleiding aankijken. De volgende grafiek geeft inzicht in de mate waarin verschillende aspecten van de cultuur opgaan binnen de opleiding:

- Groepscohesie: mate waarin men goed met elkaar omgaat, voor elkaar opkomt, kan vertrouwen op elkaar en hoe snel nieuwe mensen worden opgenomen in de groep;
- Samenwerken seksuele minderheden: samenwerking mannen en vrouwen, gelijke waardering inbreng van vrouwen, samenwerking met homoseksuelen, geschiktheid homoseksuelen, mate van gezag van vrouwelijke leidinggevenden;
- Pestcultuur: mate waarin geroddeld en gepest wordt binnen de groep en de mate waarin 'pispaaftjes' voorkomen;
- Gebruik genotsmiddelen zoals te veel alcohol en gebruik van drugs;
- Tolerantie t.o.v. ongewenst seksueel gedrag: mate waarin plegers vrijuit gaan en mogelijkheid om te klagen over seksueel ongewenst gedrag (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd);
- Tolerantie leidinggevende t.o.v. seksisme: mate waarin leidinggevende optreden bij negatieve opmerkingen over vrouwelijke collega's en homoseksuelen (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd).



Ook de perceptie van de organisatiecultuur komt overeen met de overige onderzochte opleidingen. Er is sprake van een goede sfeer in de groep (groepscohesie). Ook gaat samenwerking met seksuele minderheden goed. Toch heerst er binnen de opleiding ook een pestcultuur en wordt er gebruik gemaakt van genotsmiddelen. De tolerantie ten opzichte van ongewenst seksueel gedrag is redelijk laag. Tolerantie van leidinggevende ten aanzien van seksisme is volgens leerlingen iets hoger.

Vanuit de kwalitatieve interviews ontstaat een doorgaans positief beeld van de sfeer en de wijze waarop men met elkaar omgaat (leerlingen onderling, maar ook tussen kader en leerlingen). De sfeer wordt omschreven als strikt, strak en gedisciplineerd tijdens de lessen. De leerlingen voelen zich veilig en beschermd. De communicatie is open en direct, iets wat actief wordt uitgedragen en gestimuleerd door het kader; er wordt veel aandacht besteedt aan samenwerking, het als groep functioneren en het elkaar aan durven spreken op gedrag.

Onderling ervaren de geïnterviewde leerlingen en jonge militairen de sfeer als gezellig. Ze ondernemen veel gezamenlijke activiteiten buiten de lestijden om. Daarin heerst doorgaans een sfeer van kameraadschap en plezier. Dit heeft vooral betrekking op de eigen 'bak' omdat leerlingen daar de meeste tijd mee doorbrengen. De geïnterviewde sleutelfiguren spreken zich ook positief uit over de sfeer. Vooral de baksmeesters, die dicht op de groep opereren en intensief contact hebben, proberen zoveel mogelijk begeleiding te geven en open te staan voor hun leerlingen en daarmee de drempel voor het bespreekbaar maken van (persoonlijke) problemen of knelpunten zo laag mogelijk te maken.

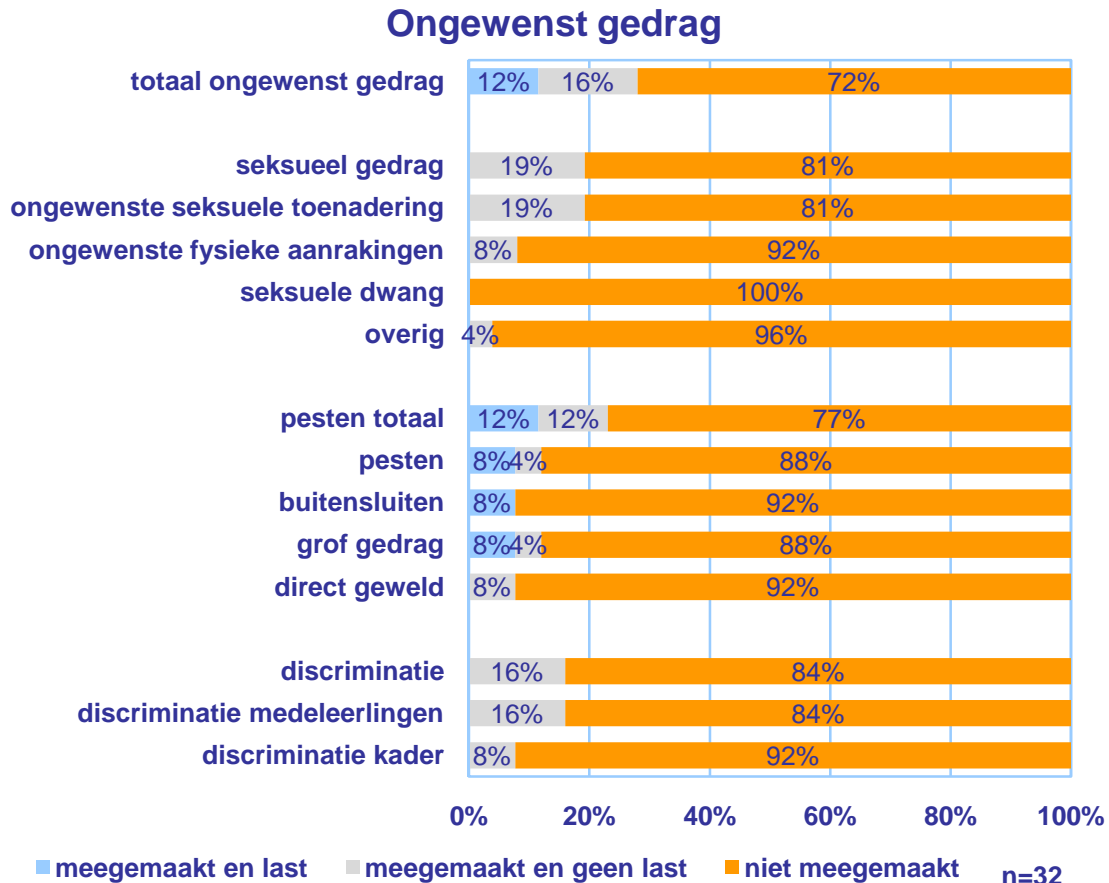
Tegelijkertijd ervaren leerlingen dat zij dicht op elkaar zitten, weinig privacy hebben waardoor het soms toch lastig is persoonlijke problemen privé te houden en in vertrouwelijkheid te bespreken anders dan met een formele vertrouwenspersoon (de afstand tot die vertrouwenspersoon kan als relatief groot ervaren worden (zie ook hoofdstuk 2, paragraaf 2.9.1). Leerlingen bespreken eventuele problemen het liefst met iemand die ze kennen (een medeleerling of baksmeester). Binnen de kleine gemeenschap van EMMV lekken 'nieuwjes' echter gemakkelijk uit en ontstaan snel roddels. Dit is de reden dat sommigen van de geïnterviewden hun gesprekspartner heel zorgvuldig uit kiezen als zij iets in vertrouwen willen delen.

Tenslotte is relevant te melden dat de omgang tussen kader en leerlingen wat lossier is geworden de afgelopen jaren. Voorheen was het regime strikter en de omgang formeler van

aard. De overgang naar praktijk en vervolgoopleidingen werd echter als groot ervaren door leerlingen. De huidige sfeer wordt positief beoordeeld.

3.5.3 Incidentie van ongewenst gedrag

In deze paragraaf wordt ingegaan op de incidentie van ongewenst gedrag binnen het EMMV. De onderstaande grafiek geeft weer in welke mate leerlingen ongewenst gedrag meemaken en hier last van ondervinden.



‘Totaal ongewenst gedrag’ = seksueel ongewenst gedrag + pesten. Indien minimaal 1 van de onderliggende items wordt meegemaakt is er sprake van totaal ongewenst gedrag. Discriminatie is vanwege een andere meetschaal niet meegenomen in ‘totaal ongewenst gedrag’.

28% van de leerlingen van EMMV heeft wel eens te maken gehad met ongewenst gedrag. 12% heeft hiervan last ervaren. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen seksueel gedrag (19% meegemaakt, 0% last), pestgedrag (24% meegemaakt, 12% last) en discriminatie (16% meegemaakt, 0% last.).

Vanwege het lage aantal EMMV leerlingen dat heeft deelgenomen aan het onderzoek is het statistisch gezien niet mogelijk om een vergelijking te maken ten opzichte van de overige opleidingen. Er kan wel geconstateerd worden dat EMMV leerlingen relatief minder vaak te maken hebben met ongewenst gedrag in het algemeen (38% totaal) en ongewenst seksueel gedrag (29% totaal). Hier is echter geen sprake van een significant verschil.

Vanwege het lage aantal waarnemingen van vrouwen ($n < 10$) worden in dit hoofdstuk geen vergelijking gemaakt tussen mannen en vrouwen als het gaat om het meemaken en last hebben van ongewenst gedrag.

3.5.4 Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag

Binnen EMMV is het op twee punten relevant een nadere toelichting te geven op de genoemde oorzaken in hoofdstuk 2:

- De omstandigheden. Hierin speelt vooral het gebrek aan privacy en de intensieve omgang met de 'eigen bak' een rol. Leerlingen trekken veel op met hun baksgenoten, vooral ook omdat er relatief weinig in Den Helder te doen is. Als leerlingen het onderling niet goed met elkaar kunnen vinden, ontstaan er vrij gemakkelijk irritaties.
- Maatschappelijke ontwikkelingen in normen en waarden. Leerlingen komen op jonge leeftijd binnen. Voor sommigen is de overgang naar de strikte discipline op EMMV erg groot. Zij moeten er niet alleen aan wennen dat functionele meerderen hen aanspreken op gedrag, maar ook dat medeleerlingen (meestal leeftijdsgenoten) dat doen. Niet iedereen is bereid kritiek van medeleerlingen te accepteren. Men laat dat vervolgens verbaal en non-verbaal merken. Dit werkt vervolgens onderlinge irritaties in de hand. Leeftijd speelt hierin een rol, oudere leerlingen geven aan minder moeite te hebben in het accepteren van kritiek van elkaar.

3.5.5 Reacties op ongewenst gedrag

Het ondernemen van stappen

Vanwege het lage aantal waarnemingen ($n=5$) worden de kwantitatieve resultaten ten aanzien van het nemen van stappen naar aanleiding van ongewenst gedrag binnen de opleiding EMMV niet apart beschreven in dit hoofdstuk.

Binnen de opleiding probeert het kader de drempels om zaken te melden zo klein mogelijk te maken, door tijdens formele en informele evaluatiemomenten (individueel of groepsgewijs) zo goed mogelijk voeling te houden met leerlingen.

Leerlingen worden actief aangespoord normoverschrijdend en ongewenst gedrag te melden en de kanalen daarvoor zijn ook onderwerp van gesprek in de lessen. In de praktijk lijkt de baksmeester het meest logische en vertrouwde aanspreekpunt voor leerlingen. Zij kennen de leerlingen goed en bouwen door het intensieve contact vrij snel een band met hen op. Hoewel zij formeel geen vertrouwenspersoon zijn, vervullen ze die rol informeel soms wel. In dat opzicht zijn zij echt een sleutelfiguur voor leerlingen. De afstand tot de formele vertrouwenspersoon blijkt vrij groot te zijn (21% van de leerlingen weet ook niet wie de vertrouwenspersoon is binnen de opleiding¹⁵). Het probleem met de baksmeester is echter dat deze geen formele bevoegdheden als vertrouwenspersoon heeft en ook de betrouwbaarheid niet altijd kan garanderen op het moment dat het om zaken gaat waarbij hij zich verplicht zou kunnen voelen een verdere melding te maken. Binnen de kleine gemeenschap van EMMV kan dat weer de ongemakkelijke situatie met zich meebrengen dat

¹⁵ Vanwege de lage n dient dit resultaat voorzichtig geïnterpreteerd te worden.

een probleem of melding ongewild naar buiten komt en negatieve consequenties heeft voor de melder in kwestie.

Met name het gegeven van de kleine gemeenschap maakt het lastig gevallen van normoverschrijdend of ongewenst gedrag te melden. De melder zal in de meeste gevallen via de wandelgangen toch bekend worden. Als dat zo is dan kan hem of haar dat in een negatief daglicht plaatsen. Zeker omdat de sancties vrij strikt worden toegepast, en de consequenties van een melding daarmee verstrekkend kunnen zijn (na enkele formele waarschuwingen wordt men buiten de opleiding geplaatst), is er een zekere drempel om zaken te melden. Tegelijkertijd constateren we op grond van de kwalitatieve interviews dat het systeem van het corrigerend optreden door de groep vrij goed lijkt te werken. Daarmee kunnen situaties vaak in de kiem gesmoord worden, en is het maken van een melding niet altijd nodig. Binnen een cultuur waarin het geaccepteerd is dat men elkaar aanspreekt op onwenselijke gedragen, is het makkelijker en veiliger voor leerlingen zich ook daadwerkelijk uit te spreken zonder daarbij de groep tegen zich in het harnas te jagen. Dit is dus een belangrijk instrument dat een belangrijke preventieve/corrigerende rol kan spelen

Oudere leerlingen spelen hier bij EMMV ook een belangrijke rol. Zij staan als het ware tussen de groep en de baksmeester in, en zijn binnen de leerlingen groep ook een aanspreekpunt. Ze worden papa of mama genoemd en genieten een zeker gezag. Zij kunnen daarmee corrigerend optreden.

Afhandeling/opvolging van ongewenst gedrag:

Leerlingen worden aangespoord om in eerste instantie met elkaar eventuele problemen te bespreken en op te lossen. Op het moment dat ze er met elkaar niet uitkomen, is het tijd om kader/instructeurs erbij te betrekken. Uit het kwalitatieve onderzoek ontstaat het beeld dat dit systeem goed werkt en dat kader/instructeurs, zodra ze ingeschakeld worden serieus omgaan met gevallen van ongewenst gedrag. Het is daarbij gebruikelijk eerst met het slachtoffer in gesprek te gaan, deze handreikingen te geven om om te gaan met de situatie, en vervolgens in overleg met de pleger gezamenlijk tot een oplossing te komen. Het is daarbij ook nadrukkelijk de taak van de baksmeesters om te signaleren, incidenten op te pakken en ze op te lossen. Dat kan ook betekenen dat er direct een waarschuwing gegeven wordt of de leerling ontslagen wordt, afhankelijk van de ernst van het incident.

In veel gevallen wordt de groep als geheel gestraft. Hoewel leerlingen dit systeem gedeeltelijk wel begrijpen (vanuit de gedachte: één team, één taak), vindt niet iedereen het motiverend: goed gedrag wordt namelijk niet beloond. Als de pleger in herhaling valt en zodoende de groep meerdere malen benadeelt, dan vindt men een individuele sanctie meer op zijn plaats.

3.5.6 Maatregelen ter beperking/voorkoming van ongewenst gedrag

Het aanleren van regels

In het bijbrengen van regels en vaardigheden zijn grote overeenkomsten met OCIO. Er is veel aandacht voor het aanleren van discipline. Op dit punt zijn verder geen specifieke bijzonderheden te melden voor EMMV.

Vorming & vaardigheden

In de internaat periode (de eerste vier weken) van de opleiding krijgen leerlingen weinig vrijheid. Het contact met het kader is intensief en er wordt sterk corrigerend opgetreden bij het afwijken van de geldende regels. Binnen en buiten de lessen bespreekt het kader

voorbeelden van normoverschrijdend gedrag. De gedragscode vormt daarbij een belangrijk instrument. Aan de hand van concrete voorbeelden legt men uit welke regels van de gedragscode ermee gemoeid zijn. Er wordt daarmee dus steeds een doorvertaling gemaakt van de gedragscode naar concrete situaties. Daarbij besteedt het kader ook aandacht aan de nuances in beleving en de implicaties van normoverschrijdend of ongewenst gedrag voor het slachtoffer. Deze werkwijze hanteert men gedurende de gehele opleiding.

Het kader besteedt veel aandacht aan het bijbrengen van discipline in het opvolgen van de regels en elkaar daar ook op aan durven spreken. De voorbeeldfunctie in de maatschappij komt daarbij ook nadrukkelijk aan de orde. Tevens stuurt het kader aan op zelfstandigheid en het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Dit betekent ook dat het kader van de groep verwacht dat zij corrigerend naar elkaar optreden en zaken eerst als groep op proberen te lossen. In geval ze er onderling niet uitkomen of er sprake is van een ernstig incident, dan betrekken leerlingen het kader bij het probleem.

Vanuit de gesprekken met leerlingen en jonge militairen komt een beeld naar voren dat dit vrij goed gaat en dat het kader ook eenduidig omgaat met de toepassing, overdracht en handhaving van regels. Dit schept veel duidelijkheid en vergroot de acceptatie: zo gaat het hier nu eenmaal.

Relevant te melden is dat daarbij een onderscheid is te maken tussen het zogenaamde 'groene kader' (korps mariniers) en het "blauwe kader" (vloot). Het groene kader leert de militaire discipline aan en volgt daarbij meer het drill-principe. Ze zijn streng en prikkelen leerlingen hun grenzen te verleggen en zijn daarmee in zekere zin gevreesd, zeker in het begin van de opleiding als alles voor de leerlingen nog nieuw is. Het blauwe kader heeft een meer coachende/begeleidende en opvoedkundige rol. Deze strikte verdeling van rollen lijkt drempelverlagend te werken richting het blauwe kader. Leerlingen weten dat ze bij hen terecht kunnen en voelen zich er veilig, juist omdat rollen niet wisselen binnen één en dezelfde persoon.

Wat bijdraagt aan de eenduidigheid in handelen en opstelling door het blauwe kader is het systeem dat instructeurs elkaar beoordelen, lessen van elkaar bijwonen en leidinggevend ook actief terugkoppeling en verbeterpunten aandragen. Daarnaast krijgen kaderleden de mogelijkheid zich via cursussen verder te scholen. Dit principe zien we ook terug op andere opleidingsinstituten, maar niet overal is dit systeem even goed gewaarborgd (mogelijk door andere prioriteiten en tekorten aan (goed gekwalificeerd en ervaren) personeel. Deze geluiden zijn op EMMV niet aan de orde gesteld door de geïnterviewden.

Evaluatie

Binnen EMMV wordt het systeem van individuele en groepsevaluaties ingezet om gedrag te monitoren en waar nodig bij te sturen. De één op één evaluaties worden daarbij als effectiever beschouwd omdat in de groepsevaluaties niet iedereen zich uitspreekt of durft uit te spreken.

Voorlichting & handhaving

Binnen EMMV zijn de sancties op ongewenst gedrag duidelijk en bekend bij de leerlingen. Men hanteert een systeem van maximaal 3 waarschuwingen (steeds hogerop in de lijn) met daarbij een aantekening in het dossier en ontslag na drie officiële waarschuwingen. Ouders worden daarbij op een zeker moment ook geïnformeerd. Dit systeem werkt afschrikwekkend, en zorgt ervoor dat leerlingen weten waar ze aan toe zijn.

Gewenste aanvullende maatregelen

Er wordt geen melding gemaakt van extra aanvullende maatregelen. Mogelijk is het vanuit de constatering dat de baksmeester onofficieus de rol van vertrouwenspersoon vervult, belangrijk om in de opleiding tot baksmeester aan de invulling van deze rol aandacht te besteden.

3.6 KMS

3.6.1 Kenmerken opleiding

De Koninklijke Militaire School in Weert leidt nieuwe personeelsleden op tot onderofficieren voor de landmacht. Het onderofficierenkorps vormt het middenkader van de Koninklijke Landmacht. Het minimale ingangsniveau is VMBO kaderberoepsgerichte leerweg, MBO of hoger. Afhankelijk van de vooropleiding vervullen onderofficieren een logistieke, geneeskundige, technische, administratieve of gevechts- en instructieve functie.

De opleiding start met de Algemene Militaire Opleiding (AMO) gevolgd door de Kadervorming voor onderofficieren (beide onderdelen in Weert) en de Vaktechnische Opleiding (elders in het land). De duur van de volledige opleiding is afhankelijk van de gekozen richting binnen de Vaktechnische Opleiding. Leerlingen die de volledige opleiding volgen, brengen circa 9 maanden door op de kazerne in Weert, waarvan de eerste 6 weken verplicht intern zijn. De meeste leerlingen verblijven ook daarna op de kazerne.

Leerlingen van KMS geven aan gemiddeld met 17 leerlingen in een groep te zitten. Een kwart van de leerlingen heeft geen vrouwen in hun groep. Bij 58% is het aantal vrouwen minder dan 5.

De leeftijd van de leerlingen varieert van 18 tot circa 30 jaar. Er zijn ook zij-instromers die zich op laten leiden tot onderofficier. Zij volgen een verkort programma.

Onderzoeksverantwoording

Voor KMS zijn 11 individuele diepte interviews gehouden, waarvan:

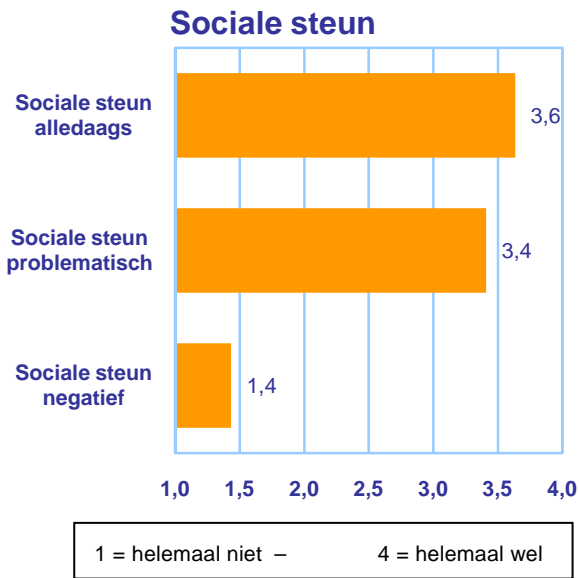
- 3 met sleutelfiguren;
- 5 met leerlingen;
- 3 met jonge militairen.

In totaal hebben n=129 leerlingen deelgenomen aan het kwantitatieve onderzoek (101 mannen en 28 vrouwen).

3.6.2 Omgangsvormen en sfeer

De volgende grafiek geeft inzicht in de sociale steun die leerlingen ervaren binnen hun groep. Hierbij gaat het om:

- Sociale steun in alledaagse situaties zoals het gevoel bij de groep te horen en het gevoel gewaardeerd te worden in de groep;
- Sociale steun in problematische situaties zoals gevoel te kunnen rekenen op medeleerlingen, mogelijkheid om te bespreken wat men bezighoudt, een stommitieit kunnen laten merken en het gevoel van veiligheid binnen de groep;
- Negatieve sociale steun zoals het gevoel in de steek gelaten te worden, het gevoel alleen te staan in de groep, het gevoel dan men je laat vallen en het gevoel tegengewerkt te worden.

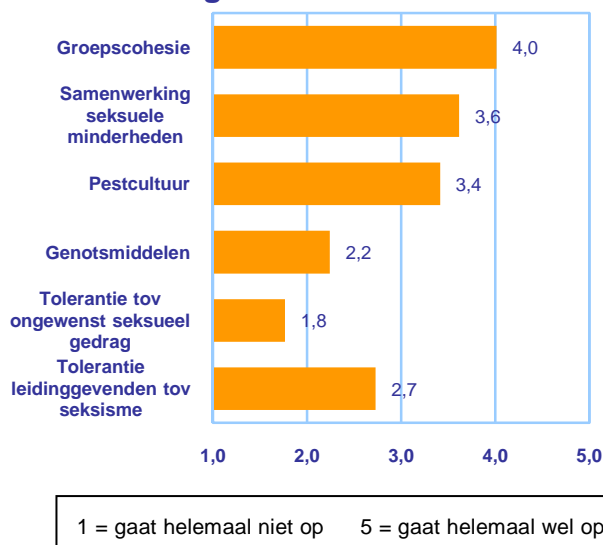


Het gevoel van sociale steun binnen de opleiding KMS komt overeen met de ervaren steun binnen de overige onderzochte opleidingen. Het gevoel van sociale steun in alledaagse en problematische situaties is sterk onder KMS leerlingen. Men voelt zich gesteund door medeleerlingen. De minderheid voelt zich in de steek gelaten (sociale steun negatief).

Vervolgens hebben leerlingen aangegeven hoe zij tegen de organisatiecultuur binnen hun opleiding aankijken. De volgende grafiek geeft inzicht in de mate waarin verschillende aspecten van de cultuur opgaan binnen de opleiding:

- Groepscohesie: mate waarin men goed met elkaar omgaat, voor elkaar opkomt, kan vertrouwen op elkaar en hoe snel nieuwe mensen worden opgenomen in de groep;
- Samenwerken seksuele minderheden: samenwerking mannen en vrouwen, gelijke waardering inbreng van vrouwen, samenwerking met homoseksuelen, geschiktheid homoseksuelen, mate van gezag van vrouwelijke leidinggevenden;
- Pestcultuur: mate waarin geroddeld en gepest wordt binnen de groep en de mate waarin 'pispaaletjes' voorkomen;
- Gebruik genotsmiddelen zoals te veel alcohol en gebruik van drugs;
- Tolerantie t.o.v. ongewenst seksueel gedrag: mate waarin plegers vrijuit gaan en mogelijkheid om te klagen over seksueel ongewenst gedrag (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd);
- Tolerantie leidinggevende t.o.v. seksisme: mate waarin leidinggevende optreden bij negatieve opmerkingen over vrouwelijke collega's en homoseksuelen (een lage score betekent dat het gedrag niet wordt geaccepteerd).

Organisatiecultuur



De meerderheid van de KMS leerlingen vindt dat er sprake is van een goede sfeer in de groep (groepscohesie). Samenwerking met seksuele minderheden gaat echter minder vaak dan gemiddeld op (3,8 gemiddeld ($\alpha < 0,01$)). De mate waarin binnen KMS sprake is van een pestcultuur en er gebruik wordt gemaakt van genotsmiddelen is vergelijkbaar met andere opleidingen. De tolerantie ten opzichte van ongewenst seksueel gedrag is laag. Tolerantie van leidinggevende ten aanzien van seksisme gaat echter vaker dan gemiddeld op (2,5 gemiddeld, $\alpha < 0,01$).

Onderofficieren opereren dicht op de werkvloer en spelen een cruciale rol bij het laten welslagen van opdrachten en taken. Als leidinggevende vervullen zij een belangrijke voorbeeldfunctie voor hun manschappen.

Binnen de opleiding tot onderofficier wordt op de KMS veel aandacht besteed aan deze voorbeeldfunctie. Daarnaast is er veel aandacht voor eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en het eigen beoordelingsvermogen omdat dat juist vaardigheden zijn waar men als leidinggevende over moet beschikken.

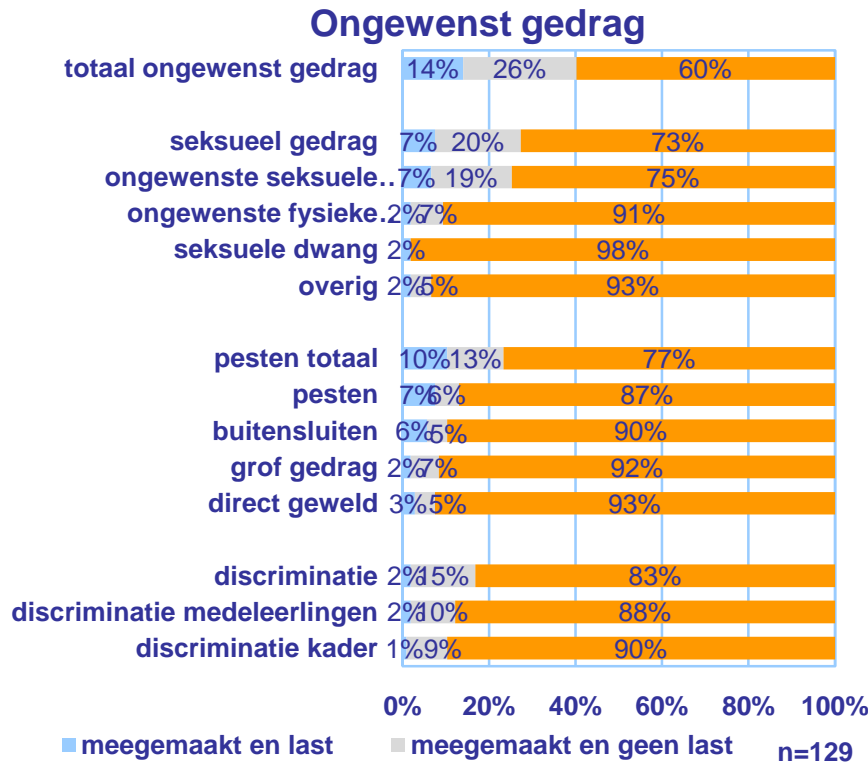
De sfeer is direct en open. Er is veel aandacht voor samenwerken en elkaar ondersteunen. Het leren functioneren vanuit het belang van de groep is een belangrijk onderdeel binnen de opleiding. Leerlingen leren zodoende op elkaar te vertrouwen, elkaar te helpen, maar ook om elkaar aan te spreken op elkaars gedrag en dit van elkaar te accepteren. Verder zijn verantwoordelijkheid, discipline en doorzettingsvermogen vaardigheden die ontwikkeld worden binnen de opleiding.

De kazerne in Weert is relatief klein en ligt vrij afgelegen van het centrum van Weert, waar bovendien niet heel veel te doen is. Leerlingen zijn daarom in sterke mate op elkaar aangewezen. Ze trekken daarbij vooral naar hun eigen groep toe, die onderdeel uitmaakt van een peloton. De groep is dus sterk bepalend voor hoe men de sfeer ervaart.

Vanuit de kwalitatieve interviews komt overwegend een positief beeld naar voren van de sfeer. Naast bovengenoemde kwalificaties noemt men ook termen als vriendschappelijk en gezellig.

3.6.3 Incidentie van ongewenst gedrag

In deze paragraaf wordt ingegaan op de incidentie van ongewenst gedrag binnen KMS. De volgende grafiek geeft weer in welke mate leerlingen ongewenst gedrag meemaken en hier last van ondervinden.



‘Totaal ongewenst gedrag’ = seksueel ongewenst gedrag + pesten. Indien minimaal 1 van de onderliggende items wordt meegemaakt is er sprake van totaal ongewenst gedrag. Discriminatie is vanwege een andere meetschaal niet meegenomen in ‘totaal ongewenst gedrag’.

40% van de leerlingen van KMS heeft wel eens te maken gehad met ongewenst gedrag, 14% ervaart hier minimaal enigszins last van. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen seksueel gedrag (27% meegemaakt, 7% last), pestgedrag (23% meegemaakt, 10% last) en discriminatie (17% meegemaakt, 2% last).

De mate waarin leerlingen van KMS te maken hebben met ongewenst gedrag en hier last van ondervinden verschilt niet significant van de totale groep ondervraagde leerlingen.

Voornamelijk vrouwelijke leerlingen hebben binnen de opleiding te maken met ongewenst gedrag (74% vrouwen versus 31% mannen). Zij ondervinden hier ook vaker last van (26% vrouwen versus 11% mannen). Dit geldt met name voor buitensluiten en ongewenste aandacht en toenadering. Gezien het lage aantal waarnemingen vrouwen dienen deze resultaten met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

Tijdens de interviews is melding gemaakt van de volgende gevallen van normoverschrijdend en ongewenst gedrag is. Deze worden allemaal getypeerd als incidenteel en niet structureel.

- Intimidatie van kader naar leerling (12% ervaart dit wel eens). Dit wordt soms getypeerd als zijnde een rol die het kader speelt richting leerlingen, dus vanuit didactische overwegingen. Soms hebben leerlingen en ook de gesproken sleutelfiguren echter de indruk dat het daadwerkelijk om intimiderend gedrag gaat. Dit komt voort vanuit een zeker disfunctioneren van de instructeur die (nog) niet over voldoende vaardigheden en ervaring beschikt om zijn positie op de juiste manier in te zetten, zo denkt men.
- Seksuele omgang tussen kaderleden en vrouwelijke leerlingen en leerlingen onderling. Hiervan doen verschillende leerlingen melding. Het gaat om berichten die zij hieromtrent in de wandelgangen vernemen, maar wel met naam en toenaam.

Het is vermeldenswaardig dat het kader daarmee zelf niet van onbesproken gedrag is of lijkt, ook als het gaat om incidenten en enkele instructeurs.

3.6.4 Achterliggende oorzaken van ongewenst gedrag

De opleiding tot onderofficier heeft in essentie heel veel goede elementen die er juist aan bijdragen dat er onderofficieren opgeleid worden met verantwoordelijkheids- en normbesef. Echter, binnen KMS speelt een aantal zaken die bij kunnen dragen aan het ontstaan of de instandhouding van ongewenst gedrag. Als toelichting/aanvulling op een aantal van de in hoofdstuk 2 genoemde oorzaken, het volgende:

- Ten aanzien van het competentiegerichte onderwijs kan opgemerkt worden dat men binnen KMS een mix toepast van frontaal en competentiegericht onderwijs, afhankelijk van de lesstof en vereiste vaardigheden en hoe deze het beste overgebracht kunnen worden. Kaderleden zijn zodoende nog erg zoekende in wat de beste manier van lesgeven is. Daarmee ontstaat ook de situatie dat kaderleden het niet altijd met elkaar eens zijn en verschillend handelen. Op het moment dat kader/instructeurs niet één lijn trekken ontstaat er ruis. Dit kan ook gelden voor de interpretatie van het onderwijs met betrekking tot omgangsvormen en gedragsregels.
- Ten aanzien van de rol van kader/instructeurs is het relevant op te merken dat het systeem van twee instructeurs op een groep (een minder ervaren instructeur gekoppeld aan een ervaren instructeur) in de praktijk niet altijd haalbaar is. Waar idealiter aankomend instructeurs eerst een lichte meelopen, worden ze nu soms direct aan het werk gezet. Daarmee staan de kwaliteit en de eenduidigheid van handelen onder druk. Ook ontstaat daarmee de situatie dat instructeurs noodgedwongen meer op eigen initiatief handelen en meer moeten vertrouwen op hun eigen beoordelingsvermogen. Leerlingen en jonge militairen merken daarmee ook op dat er onderlinge verschillen zijn tussen kaderleden in termen van vaardigheden maar ook in termen van opvattingen omtrent wat wel en niet kan qua gedrag. Niet alle kaderleden geven het goede voorbeeld.
- Net als bij een aantal andere opleidingen wordt het beoordelingsvermogen en corrigerend vermogen van de groep gestimuleerd binnen de opleiding. Dit werkt ook op de KMS vrij goed. Toch kunnen er, mogelijk in de hand gewerkt door een gebrek aan ervaren kaderleden, soms ook situaties ontstaan waarin ongewenst gedrag misschien langer voortduurt of uiteindelijk escaleert, juist omdat men het te lang overlaat aan de groep.

3.6.5 Reacties op ongewenst gedrag

Het ondernemen van stappen

29% van de ondervraagde leerlingen heeft actie ondernomen naar aanleiding van ongewenst gedrag waar men minimaal een beetje last van heeft ervaren. Het gedrag wordt voornamelijk met het kader, instructeurs besproken (81%). Ook worden de betrokkenen er regelmatig op

aan gesproken (50%). 3% van de leerlingen heeft een melding gedaan bij het meldpunt. Degenen die geen melding maken, hebben voornamelijk geen behoefte om het ongewenste gedrag te melden¹⁶. Het kader benadrukt bij herhaling het belang van het melden en bespreekbaar maken van incidenten. De kanalen die daarvoor beschikbaar zijn worden bij aanvang van de opleiding kenbaar gemaakt. Toch zien sleutelfiguren dat de drempel tot melden mogelijk hoog is. Er bereiken de vertrouwenspersonen weinig incidenten en mogelijk minder dan zich in werkelijkheid voordoen. Niet iedereen weet ook wie de vertrouwenspersoon is binnen de opleiding, eenderde van de leerlingen is hiermee niet bekend.

Redenen om niet te melden zijn min of meer gelijk als bij andere instituten. Omdat de opleidingsduur relatief beperkt is (bijvoorbeeld in vergelijking met meerjarige opleidingen als KIM en KMA) en leerlingen sterk gericht zijn op de volgende stappen in hun carrière, accepteren zij mogelijk eerder bepaalde vormen van gedrag die ze niet prettig vinden.

Daarnaast kan een reden voor het niet melden zijn de opstelling van het kader zelf. Er zijn gevallen bekend waarin zij zelf intimiderend optreedt en zich vrij hard opstelt richting de leerlingen. Hierdoor is de afstand tot een deel van de kaderleden groter, en is er minder sprake van een vertrouwensband.

Afhandeling/ opvolging van ongewenst gedrag

Vanuit de kwalitatieve interviews ontstaat het beeld dat ongewenst gedrag serieus genomen wordt en dat de bereidheid daar consequenties aan te verbinden groot is, vooral bij zaken die objectief waarneembaar zijn als ongewenst (bijvoorbeeld vechten, alcoholmisbruik, drugs). Iets anders wordt het bij zaken die gevoeliger liggen en minder eenduidig vast te stellen zijn (bijvoorbeeld pesten). Hier komt ook het beoordelingsvermogen van het kaderlid dat met dit gedrag geconfronteerd wordt in beeld. Een deel van het kader lijkt de ervaring te missen hier adequaat mee om te gaan. Dit kan ertoe leiden dat voorvallen of op zijn beloop gelaten worden of dat men juist direct reageert en sanctioneert, terwijl de regel van het kader eigenlijk is alle gevallen van normoverschrijdend of ongewenst gedrag met elkaar te bespreken en sancties of vervolgstappen in gezamenlijkheid af te stemmen met elkaar.

3.6.6 Maatregelen ter beperking/voorkoming van ongewenst gedrag

Het aanleren van regels

Op dit punt zijn geen relevante bevindingen te melden, anders dan beschreven in hoofdstuk 2. Wel relevant te melden is dat vanuit de kwalitatieve interviews het beeld ontstaat dat de leerlingen zich heel sterk bewust zijn van de gedragsregels en –normen en de voorbeeldfunctie die zij dienen te vervullen in hun toekomstige functie als leidinggevende door het uitdragen van de juiste omgangsvormen.

Vorming & vaardigheden

Kader/instructeurs benadrukken keer op keer het belang van samenwerken en elkaar ondersteunen en bieden actief verbeterpunten aan, zodat leerlingen de kans geboden wordt zichzelf steeds uit te dagen en te verbeteren. Omdat soms de nadruk wel eens eenzijdig op fysiek functioneren ligt, probeert het kader ook nadrukkelijk andere kwaliteiten van leerlingen

¹⁶ Vanwege het lage aantal leerlingen dat minimaal een beetje last heeft gehad van ongewenst gedrag zijn de resultaten indicatief en dienen voorzichtig geïnterpreteerd te worden.

te benadrukken. Zodoende leren de toekomstige onderofficieren dat zij anderen niet op eenzijdige prestaties mogen afrekenen. Dit werkt wederzijds respect en begrip onder de leerlingen in de hand. Men vindt dit belangrijk omdat onderofficieren in uiteenlopende werkvelden terecht kunnen komen en de benodigde vaardigheden en kwaliteiten per werkveld kunnen verschillen.

Daarnaast is er binnen de opleiding veel aandacht voor leiderschapsvaardigheden. Wekelijks wordt er een groepsoudste aangesteld die gedurende die week de leiding heeft over de groep op een aantal aspecten. Ook hamert het kader op de zelfredzaamheid van de groep en het eigen beoordelingsvermogen als groep. Men stuurt zo onder begeleiding op het ontstaan van groepsnormen en –regels. Vanuit de kwalitatieve interviews ontstaat het beeld dat dit goed werkt. Aandachtspunt is dat er bijna altijd wel enkele “haantjes” zijn die het voortouw nemen in de groep en daarmee het initiatief naar zich toetrekken en anderen weinig ruimte bieden hier ook een aandeel in te nemen.

Evaluatie

Alle leerlingen hebben zeer regelmatig voortgangsgesprekken. De weekevaluaties worden nadrukkelijk ook ingezet om omgangsvormen en gedragsregels ter sprake te brengen. Net als bij een aantal andere opleidingen twijfelen leerlingen echter wel aan de effectiviteit hiervan, mede door het moment waarop de evaluaties plaatsvinden.

Voorlichting & handhaving

Handhaving door middel van het opleggen van sancties wordt ook gebruikt als maatregel om ongewenst gedrag te beperken/voorkomen. Op grond van de interviews ontstaat het beeld dat het gebruikelijk is, plegers van ongewenst gedrag en de opgelegde sanctie indien mogelijk openbaar te maken, om daarmee een signaal af te geven richting de leerlingen. Verondersteld wordt dat dit een afschrikwekkend effect heeft. Leerlingen raken zodoende in ieder geval bekend met wat de consequenties van hun daden kunnen zijn.

Gewenste aanvullende maatregelen

De gesproken sleutelfiguren zijn van mening dat het beperken en voorkomen van ongewenst gedrag vooral iets is wat verder door middel van vorming gestalte moet krijgen. Binnen KMS is hier al veel aandacht voor. Sleutelfiguren denken niet dat het verder aanscherpen van de regels met betrekking tot ongewenst gedrag een middel is tot het verder indammen van ongewenst gedrag, ook omdat binnen KMS (in navolging van het onderzoek door de Commissie Staal) al een aantal maatregelen genomen is die het verblijf op de kazerne aangenamer maken en de verveling (één van de oorzaken van het ontstaan van normoverschrijdend en ongewenst gedrag) tegengaan. Ook zijn de regels aangescherpt van wat leerlingen wel en niet mogen.

Wij verwijzen hiervoor graag ook terug naar de opmerkingen op dit punt in hoofdstuk 2 onder ‘visie op het voorkomen en beperken van ongewenst gedrag’ (paragraaf 2.10.5) en ‘gewenste aanvullende maatregelen’ (paragraaf 2.10.6).

4 Bijlagen

Bijlage I: Onderzoeksverantwoording

Achtergrond

Op verzoek van de Tweede Kamer heeft de Hoofddirectie Personeel onderzoek uit laten voeren op een zestal opleidingsinstituten van Defensie naar:

- de incidentie van ongewenst gedrag en de daaraan ten grondslag liggende oorzaken;
- de gepercipieerde effectiviteit van maatregelen om ongewenst gedrag te beperken en te voorkomen;
- mogelijk aanvullende maatregelen.

Methode

Het onderzoek is uitgevoerd middels kwalitatief onderzoek, gevolgd door kwantitatief onderzoek.

Kwalitatief onderzoek

Kwalitatief onderzoek is bij uitstek geschikt om diepgang te verkrijgen. Als onderzoeksmethodiek voor het kwalitatieve onderzoek is gekozen voor *individuele diepte interviews*. Dit vanuit de volgende overwegingen:

- Het is bekend dat groepsdruk een belangrijk element is binnen het thema omgangsvormen en in het verlengde daarvan 'ongewenst' gedrag. Het bevragen van leerlingen en jonge militairen binnen een groepsetting kan tot gevolg hebben dat men niet geheel vrijuit durft te spreken. Een individuele setting biedt wel een veilige omgeving en men wordt niet beïnvloed door de mening van (dominante) anderen binnen de eigen peer-group.
- De individuele setting biedt bovendien veel meer tijd en gelegenheid om in te zoomen op dieperliggende oorzaken, één van de hoofddoelstellingen van dit onderzoek.

Kwantitatief onderzoek

Door middel van het kwantitatief onderzoek wordt cijfermatig inzicht verkregen in de frequentie waarmee verschillende vormen van ongewenst gedrag voorkomen en in hoeverre hierin onderscheid te maken is tussen de verschillende groepen (mannen en vrouwen en leerlingen van de verschillende opleidingen). Het kwantitatief onderzoek kan op deze manier dienen als een aanvulling op het eerder uitgevoerde kwalitatieve deel en biedt cijfermatige ondersteuning voor de conclusies uit het kwalitatieve onderzoek.

Doelgroep en werving

Kwalitatief onderzoek

Per opleidingsinstituut is gesproken met de volgende doelgroepen, zoals reeds beschreven in hoofdstuk 1:

- Leerlingen
- Jonge militairen
- Sleutelfiguren

De opleidingsinstituten hebben contactgegevens van de doelgroep ter beschikking gesteld aan Blauw Research ten behoeve van de wervingsprocedure. Met de sleutelfiguren is direct een afspraak gemaakt. Zij zijn vooraf door een contactpersoon op het instituut geïnformeerd over het doel van het onderzoek en verzocht medewerking te verlenen. Blauw Research heeft vervolgens met hen een afspraak ingepland.

Leerlingen en jonge militairen zijn middels een aankondigingsbrief geïnformeerd over het onderzoek. Deze brief bevatte informatie over de doelstelling van het onderzoek, de garantie van het vertrouwelijk omgaan met gegevens, wie en wat de rol van Blauw Research is als ook een verzoek tot deelname aan het onderzoek. Via een link in de brief kon men vervolgens een kort screeningsformulier invullen. Hierin werd gevraagd naar:

- naam;
- opleidingsinstituut;
- geslacht;
- ervaring met normoverschrijdend gedrag als zijnde slachtoffer of (indirecte) getuige;
- deelnamebereidheid;
- toestemming om contact op te nemen t.b.v. het maken van een afspraak;
- telefoonnummer.

Blauw Research heeft alle aanmeldingen verzameld en vervolgens afspraken ingepland. Daarbij heeft Blauw in samenspraak met de begeleidingscommissie een interviewplanning gemaakt per opleiding, zodanig dat er op de interviewdagen een interviewruimte beschikbaar was en leerlingen eventueel vrijstelling kregen van de les voor deelname aan het onderzoek.

Met behulp van een korte screeningsvragenlijst is in de fase van werving van respondenten gepoogd tot een evenwichtige samenstelling te komen van (indirecte) getuigen en slachtoffers en niet getuigen/slachtoffers van ongewenst gedrag alsmede ook mannen en vrouwen. De screeningsvragenlijst is opgenomen in de bijlagen van dit rapport. In totaal zijn er 67 afspraken gemaakt.

De screeningsvragenlijst en aanmeldingsperiode is geweest van 21-12-2009 tot en met 10 januari 2010.

Kwantitatief onderzoek

Blauw heeft van de opleidingsinstituten de contactgegevens ontvangen van alle leerlingen van zes opleidingen waarover dit onderzoek heeft plaatsgevonden. Aan alle leerlingen is een brief gestuurd met hierin het verzoek om de vragenlijst online in te vullen. In elke brief stond een persoonlijke link en wachtwoord vermeld, zodat elke leerling maar één keer kon deelnemen aan het onderzoek. In totaal zijn 3729 leerlingen uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen.

Gesprekspuntenlijsten en vragenlijst

Kwalitatief onderzoek

Alle 67 individuele diepte interviews zijn gevoerd aan de hand van een gesprekspuntenlijst. Er zijn drie versies gemaakt: één voor de doelgroep leerlingen, één voor de doelgroep jonge militairen en één voor de doelgroep sleutelfiguren. Voorafgaand aan het onderzoek zijn deze gesprekspuntenlijsten ter goedkeuring aan de commissie voorgelegd en aangepast op grond van de verkregen reacties. U vindt de gesprekspuntenlijsten eveneens in de bijlagen.

Kwantitatief onderzoek

De vragenlijst van het onderzoek uit 2008 (door Rutgers Nisso groep) diende als basis voor het huidige kwantitatieve onderzoek. Aangezien deze vragenlijst ontwikkeld was om medewerkers te ondervragen is deze voor het huidige onderzoek onder leerlingen op enkele punten aangepast. Het betreft hier met name de bewoording, inhoudelijk is de vragenlijst vrijwel ongewijzigd gebleven. Tevens is in enkele vragen een aanvullend onderscheid gemaakt naar kader en medeleerlingen.

In de vragenlijst is gebruik gemaakt van de "LEMS" schalen. Voor het gebruik van deze schalen is toestemming vereist. Deze toestemming is via Gedragswetenschappen verkregen.

Veldwerk

Kwalitatief onderzoek

De gesprekken hebben plaatsgevonden in de periode van 26 januari tot en met 25 februari 2010. De gesprekken zijn gevoerd op externe locaties, zodanig gekozen dat deze het meest handig waren voor de deelnemer aan het onderzoek. Daarbij is wel getracht zoveel mogelijk gesprekken per opleidingsinstituut op dezelfde dag en/of locatie plaats te laten vinden.

De gesprekken hadden een duur van circa 45 minuten. Alle gesprekken zijn, met toestemming van de geïnterviewden, opgenomen op een digitale audiofile. Deze files zijn uitgewerkt tot notulen. De audiofiles en notulen blijven in bezit van Blauw Research en worden niet aan de opdrachtgever ter beschikking gesteld. Er zijn geen incentives verstrekt aan de respondenten.

Kwantitatief onderzoek

Het veldwerk voor het kwantitatieve onderzoek heeft plaatsgevonden van 23 maart t/m 19 april 2010. Aan alle leerlingen is een brief verzonden om hen uit te nodigen deel te nemen. Halverwege de veldwerkperiode is aan degenen die nog niet hadden deelgenomen of de vragenlijst slechts gedeeltelijk hadden ingevuld een reminder verstuurd met het verzoek om de vragenlijst alsnog (volledig) in te vullen. In onderstaande tabel is de uiteindelijke respons per opleiding uitgesplitst naar geslacht weergegeven. De totale gemiddelde respons op de uitnodigingen was 16,9%.

	uitgenodigd	gereageerd	respons %
OCIO			
man	1492	125	8,38%
vrouw	174	41	23,56%
totaal	1666	166	9,96%
LOKKMar			
man	216	52	24,07%
vrouw	39	9	23,08%
totaal	255	61	23,92%
EMMV			
man	131	26	19,85%
vrouw	20	6	30,00%
totaal	151	32	21,19%
KMS			
man	500	101	20,20%
vrouw	132	28	21,21%
totaal	632	129	20,41%
KIM			
man	363	79	21,76%
vrouw	68	23	33,82%
totaal	431	102	23,67%
KMA			
man	500	117	23,40%
vrouw	94	23	24,47%
totaal	594	140	23,57%
TOTAAL	3729	630	16,89%

Analyse & Rapportage

Kwalitatief onderzoek

De notulen van de gesprekken en de observaties van de onderzoekers vormen de basis van de analyse en rapportage.

Kwantitatief onderzoek

Na afloop van de veldwerkperiode zijn de gegevens uit de ingevulde digitale vragenlijsten omgezet naar een SPSS bestand. Het bestand is opgeschoond en er zijn verschillende hercoderingen gemaakt om de analyses te faciliteren. Daarna heeft een weging plaatsgevonden. De weging is gebaseerd op geslacht en opleiding. Dat wil zeggen dat de verhouding mannen en vrouwen binnen de opleidingen gebruikt is en de verhouding van het totaal aantal leerlingen per opleiding. Bij de opleiding EMMV is de verhouding mannen vrouwen geschat omdat het daadwerkelijke aandeel niet bekend was. Vervolgens zijn de data geanalyseerd aan de hand van de syntaxen en schalen die beschikbaar waren vanuit het Rutgers Nisso Groep onderzoek uit 2008. De mogelijke verschillen tussen groepen (geslacht en opleiding) zijn getoetst met een Chi2-toets of een variantieanalyse. Hierbij is steeds uitgegaan van minimaal 95% betrouwbaarheid. In het RNG onderzoek werden de vergelijkingen gemaakt met 99% betrouwbaarheid. Aangezien het bij het huidige onderzoek om een lager aantal respondenten gaat, is het bijna niet mogelijk om op 99% niveau uitspraken te doen. Om die reden is in de rapportage telkens aangegeven wanneer een verschil significant is en of dit dan met 95% of met 99% betrouwbaarheid kan worden gezegd.

Deze rapportage bestaat uit een geaggregeerde verslaglegging van het kwalitatieve en het kwantitatieve onderzoek. Waar mogelijk ondersteunen de kwantitatieve data de kwalitatieve gegevens. Omgekeerd kan het kwalitatief onderzoek soms een kwantitatief resultaat verklaren.

Vertrouwelijkheid

De onderzoekers hebben getracht de anonimiteit van de deelnemer in alle fasen van het onderzoek maximaal in acht te nemen. Dit betekent dat de persoonlijke gegevens van de deelnemers niet vrijgegeven zijn. De onderzoekers hebben getracht zodanig te rapporteren dat gedane uitspraken over incidenten, slachtoffers of plegers van ongewenst gedrag op geen enkele wijze te herleiden zijn naar gebeurtenissen of personen.

De begeleidingscommissie

Het onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie onder leiding van Prof. D. van Knippenberg. In de commissie was elk opleidingsinstituut vertegenwoordigd door een afgevaardigde. De taak van de commissie was om het onderzoek te begeleiden, de onderzoeksvragen mede te bewaken en aan te scherpen en informatie te verstrekken. De begeleidingscommissie en de Hoofddirectie Personeel is in alle fasen van het onderzoek betrokken geweest en geïnformeerd over de voortgang van het onderzoek.

Geraadpleegde bronmaterialen

- 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.
- Berlo, W., van & Haas, S., de (2008). Periodiek onderzoek ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht onderzoek 2. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.
- Dagorder Commandant der Strijdkrachten, gedragscode Defensie (3 april 2007)
- Beumer, N., & Rees Vellinga, N., van (2007). Informatie door persoonlijk contact meeste effect op kennis, houding en gedrag ten aanzien van de Gedragscode Defensie, Onderzoek naar introductie voorlopige Gedragscode Defensie. Gedragwetenschappen, TNS Nipo
- Vos, A.J.V.M., Klaassen, A.L., & Thiel, L., van (2009) Gedragscode Defensie, draagvlakmeting. Gedragwetenschappen, TNS Nipo.
- Ruyter, K., de & Scholl, N. (1995). Kwalitatief marktonderzoek, theorie en praktijkcases. Utrecht: LEMMA BV.
- Gordon, W. & Langmaid, R. (1988) Qualitative Market Research. Aldershot: Gower.

Bijlage II: Gebruikte schalen o.b.v. RNG onderzoek 2008

Sociale steun

Sociale steun: in alledaagse situaties
Heeft u het gevoel dat u er in uw groep bij hoort?
Heeft u het gevoel gewaardeerd te worden in uw groep?
Sociale steun: in problematische situaties
Geven uw medeleerlingen/-studenten u het gevoel dat u op hen kunt rekenen?
Heeft u het gevoel dat u met uw medeleerlingen/-studenten kunt bespreken wat u bezighoudt?
Heeft u het gevoel dat u in uw groep een stommiteit kunt laten merken?
Voelt u zich veilig bij de medeleerlingen/-studenten in uw groep?
Sociale steun: negatieve ondersteuning
Heeft u in uw groep het gevoel in de steek te worden gelaten?
Heeft u het gevoel in uw groep alleen te staan?
Heeft u het gevoel dat men u laat vallen in uw groep?
Heeft u het gevoel dat u in uw groep wordt tegengewerkt?

Organisatiecultuur

Groepscohesie/-sfeer
Bij ons in de groep gaan we over het algemeen goed met elkaar om
Bij ons in de groep komen we voor elkaar op
Bij ons in de groep kunnen mensen op elkaar vertrouwen
Bij ons worden nieuwe leerlingen/studenten snel opgenomen in de groep
Slechte samenwerking met seksuele minderheden
Bij ons in de groep kunnen mannen en vrouwen goed samenwerken
De inbreng van mannen en vrouwen wordt bij ons gelijk gewaardeerd
De meeste medeleerlingen/-studenten geven er de voorkeur aan om niet met homoseksuelen samen te werken*
De meeste medeleerlingen/-studenten vinden dat homoseksuele collega's geschikt zijn om bij de krijgsmacht te werken
De meeste medeleerlingen/-studenten vinden dat een mannelijk kaderlid, instructeur of docent meer gezag heeft dan een vrouwelijk kaderlid, instructeur of docent*
Aan wat vrouwen zeggen wordt vaak minder waarde gehecht*
De meeste medeleerlingen/-studenten werken graag met vrouwen samen
<i>* deze items zijn omgeschaald</i>
Pestcultuur
Bij ons in de groep wordt heel wat afgeroddeld
Pesterijen komen bij ons in de groep regelmatig voor
Bij ons in de groep zijn er zogenaamde "pispaaltjes"
Gebruik van genotsmiddelen

Bij ons worden drugs gebruikt
Bij ons wordt vaak te veel gedronken
Tolerant klimaat ten opzichte van ongewenst seksueel gedrag
Plegers van seksuele intimidatie gaan doorgaans vrijuit
Als je in de groep seksueel wordt lastiggevallen, is het riskant om hierover te klagen
Leidinggevende tolerant ten opzichte van seksisme
Kaderleden, instructeurs of docenten treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over vrouwelijke medeleerlingen/-studenten
Kaderleden, instructeurs of docenten treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over homoseksuelen

Pestgedrag

Gepest worden: buitengesloten worden
Medeleerlingen/-studenten weigeren met u samen te werken
U wordt door uw medeleerlingen/-studenten buitengesloten
Medeleerlingen/-studenten behandelen u als lucht
Er wordt over u geroddeld
Er heerst een vijandige stemming ten opzichte van u
U krijgt onnodig veel kritiek
Gepest worden: via het werk of het privé-leven
U moet werkzaamheden verrichten die uw gevoel van eigenwaarde schaden
Er worden u taken onttrokken
U moet werkzaamheden uitvoeren die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen
Uw beslissingen worden ten onrechte in twijfel getrokken.
Uw werk wordt op een verkeerde manier beoordeeld
U moet uitgerekend de nare klussen opknappen
Er wordt getwijfeld aan uw integriteit
Er zijn conflicten over uw persoonlijke leefstijl
Medeleerlingen/-studenten spotten met uw privé-leven
Er wordt voortdurend kritiek op uw privé-leven geleverd
Gepest worden: grof gedrag
U wordt uitgescholden door uw medeleerlingen/-studenten of door kader, instructeurs of docenten
U wordt belachelijk gemaakt
Iemand reageert zijn/haar slechte humeur op u af zonder dat iemand anders hier iets van zegt
Medeleerlingen/-studenten roepen schunnige woorden of andere vernederende uitdrukkingen achter u aan
Medeleerlingen/-studenten verstoppen uw spullen
Medeleerlingen/-studenten imiteren uw manier van lopen, uw stem of uw gebaren om u belachelijk te maken
Uw manier van praten wordt belachelijk gemaakt

Gepest worden: direct geweld
U wordt bedreigd door uw medeleerlingen/-studenten of door kader, instructeurs of docenten
U wordt blootgesteld aan lichamelijk geweld door medeleerlingen/-studenten of door kader, instructeurs of docenten
Er wordt schade toegebracht aan uw eigendommen

Ongewenst seksueel gedrag

Ongewenst seksueel gedrag: ongewenste seksuele aandacht en toenadering
Opdringerige pogingen om een gesprek met u aan te knopen over persoonlijke of seksuele aangelegenheden zoals uw seksleven bespreken of becommentariëren.
Schunnige en aanstootgevende seksuele opmerkingen maken tegen u persoonlijk
Opmerkingen maken over uw uiterlijk of uw lichaam die u niet op prijs stelt.
Seksuele aandacht geven waar u niet van gediend bent
Zo naar u staren, gluren of lonken dat u zich ongemakkelijk voelt
Proberen om een intieme verhouding met u aan te knopen ondanks pogingen van uw kant om dat te ontmoedigen
U per e-mail of sms seksueel getinte berichten toesturen
Ongewenst seksueel gedrag: 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)
Lichamelijk contact (bijvoorbeeld stoeien) op een wijze die wat u betreft verder gaat dan wat u prettig vindt
Subtiel aftasten hoe ver men op seksueel gebied kan gaan
Proberen u te strelen of te liefkozen tegen uw zin (bijvoorbeeld uw been of nek strelen, intieme lichaamsdelen aanraken)
Ongewenst seksueel gedrag: seksuele dwang
U op een subtiele manier verleiden tot seksuele intimiteit door een beloning of privileges te beloven
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)
Pogingen doen om seks met u te hebben waartegen u zich (met woord of daad) heeft moeten verzetten
U een snellere promotie of andere beloning in het vooruitzicht stellen als u in zou gaan op seksuele avances
U dwingen tot seksueel contact dat u eigenlijk niet wilt maar om een of andere reden niet kan weigeren
U slecht behandelen omdat u seksuele toenaderingen heeft afgewezen

Bijlage III: Selectievragenlijst kwalitatief onderzoek

Selectievragenlijst

start

Vraagsoort Geen vraag

Tekst **Voor Defensie is het van groot belang dat mensen zich prettig voelen binnen de organisatie. Goede omgangsvormen zijn hierin zeer bepalend, ook wanneer men in opleiding is. Defensie wil middels onderzoek inzicht krijgen in de omgangsvormen binnen de opleidingsinstituten, de wijze waarop deze al dan niet gehandhaafd worden en hoe dit de verdere loopbaan beïnvloedt.**

Begin 2010 zal dit onderzoek worden uitgevoerd door Blauw Research in de vorm van individuele gesprekken van 45 minuten. Deelname is van belang: alleen door jouw mening te horen kan Defensie inzicht krijgen in de omgangsvormen binnen de opleidingsinstituten en de wijze waarop deze gehandhaafd worden. Gegevens uit de gesprekken worden anoniem verwerkt en er wordt strikt vertrouwelijk mee omgegaan.

Hoe doe je mee? Door het invullen van deze vragenlijst kun je je aanmelden voor het onderzoek. In januari wordt vervolgens door Blauw Research contact opgenomen om je te informeren over de verdere verloop van het onderzoek. Alvast dank voor je medewerking!

Routing [v2](#)

v2

Vraagsoort Single response

Tekst **Ben je bereid om deel te nemen aan het onderzoek over omgangsvorming binnen Defensie? Zo ja, dan wordt je in januari benaderd over de verdere voortgang van het onderzoek.**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	ja
	2	nee

Routing [expr1](#)

v3

Vraagsoort Single response

Tekst **Aan welk opleidingsinstituut <%~tkv3%>?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	KIM
	2	KMA
	3	KMS
	5	LOKKMAR
	6	OCIO
	7	EMMV
Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Groepen randomiseren	0
	Geen/weet niet	Ja
	W.n. titel	geen van bovenstaande
Routing	skp4	

v4

Vraagsoort	Multiple response												
Tekst	Heb jij binnen de opleiding <%~v3%> wel eens een situatie meegemaakt waarbij voor jouw gevoel de omgangsnormen zijn overschreden of dat er voor jouw gevoel sprake was van ongewenst gedrag?												
Items	<table> <thead> <tr> <th><u>Code</u></th> <th><u>Omschrijving</u></th> <th><u>Exclusief</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>ja, ik heb het zelf wel eens meegemaakt</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>ja, ik ben er wel eens getuige van geweest</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>nee</td> <td>•</td> </tr> </tbody> </table>	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>	<u>Exclusief</u>	1	ja, ik heb het zelf wel eens meegemaakt		2	ja, ik ben er wel eens getuige van geweest		3	nee	•
<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>	<u>Exclusief</u>											
1	ja, ik heb het zelf wel eens meegemaakt												
2	ja, ik ben er wel eens getuige van geweest												
3	nee	•											
Routing	v5												

v5

Vraagsoort	Geen vraag
Tekst	Om contact met je op te nemen over de voortgang van het onderzoek hebben we een aantal gegevens van je nodig. Uiteraard worden deze vertrouwelijk behandeld en alleen gebruikt voor dit onderzoek.
Routing	v6

v6

Vraagsoort	Tekstveld						
Tekst	Wat is je naam?						
Kenmerken	<table> <thead> <tr> <th><u>Kenmerk</u></th> <th><u>Waarde</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Minimum lengte</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Maximum lengte</td> <td>80</td> </tr> </tbody> </table>	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>	Minimum lengte	0	Maximum lengte	80
<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>						
Minimum lengte	0						
Maximum lengte	80						

Routing Groepen randomiseren 0
v7

v7

Vraagsoort Single response

Tekst **Ben je een ...**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	man
	2	vrouw

Routing v10

v10

Vraagsoort Numeriek

Tekst **Wat is je leeftijd?**

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Minimum	1
	Maximum	110
	Groepen randomiseren	0
	Alleen gehele getallen	Ja

Routing v8

v8

Vraagsoort Tekstveld

Tekst **Op welk telefoonnummer kunnen we je bereiken?**
(persoonlijke gegevens worden strikt vertrouwelijk behandeld)

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	1
	2	2

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Minimum lengte	0
	Maximum lengte	80
	Groepen randomiseren	0
	Minimum aantal	1

Routing v9

v9

Vraagsoort Tekstveld

Tekst **In welke plaats <%~tkv9%>?**

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Minimum lengte	0
	Maximum lengte	80
	Groepen randomiseren	0
Routing	EINDE	

EINDE

Bedankt voor je deelname aan het onderzoek. Je wordt in januari benaderd voor het verdere verloop van het onderzoek.

Bijlage IV: Gesprekspuntenlijsten kwalitatief onderzoek

Gesprekspuntenlijst sleutelfiguren

1. Introductie en kennismaking

Dit gesprek heeft ten doel om een beeld te krijgen van de omgangsvormen op dit opleidingsinstituut en de wijze waarop deze volgens u al dan niet gehandhaafd worden. Ik ben geïnteresseerd in de zaken die naar uw mening goed gaan en zaken die beter kunnen. Met de resultaten uit het onderzoek kan de opleiding beter inspelen op de behoeften t.a.v. het trainen, communiceren over en het naleven van de omgangsvormen.

Ik wil het gesprek graag opnemen op een audiofile. Het gesprek wordt anoniem uitgewerkt om zodoende alle relevante informatie mee te kunnen nemen in de analyse van alle interviews, 84 in totaal, verdeeld over 7 opleidingsinstituten. De opname en de uitwerking blijft in bezit van Blauw en wordt niet aan Defensie ter beschikking gesteld. Blauw rapporteert op hoofdlijnen, noemt geen namen en ook geen details die de anonimiteit in gevaar brengen. U kunt er dus op rekenen dat alle gegevens uit de gesprekken anoniem verwerkt worden en wij er strikt vertrouwelijk mee omgaan.

- Benadruk dat er geen foute antwoorden mogelijk zijn en dat de persoonlijke mening belangrijk is.
- Voorstellen:
 - Naam en functie
 - Opleidingsinstituut/opleiding werkzaam
 - Aantal jaren werkzaam in huidige functie, overige relevante werkervaring binnen Defensie

2. Omgangsvormen op het opleidingsinstituut

Doel: inzichtelijk krijgen van de sfeer en cultuur op het opleidingsinstituut en achterhalen hoe men met elkaar omgaat, welke omgangsvormen gelden.

- Als u de sfeer binnen dit opleidingsinstituut in een aantal woorden aan mij zou moeten beschrijven, welke woorden zijn dan het meest passend? (Eventueel kenmerken/eigenschappen laten noemen).
 - Wat vindt u positief aan de sfeer? Wat vindt u minder positief? Leg uit.
- Hoe gaan mensen hier met elkaar om:
 - Leerlingen onderling
 - Is er een verschil tussen eerstejaars en ouderejaars leerlingen [KIM & KMA] / leerlingen aan het begin van hun opleiding en leerlingen die gevorderd zijn binnen deze opleiding [voor overige opleidingen]? Zijn er nog andere relevante verschillen? Vraag door.
 - Mannen en vrouwen
 - Instructeurs en leerlingen
 - Instructeurs onderling
- Als we het hebben over omgangsvormen, is volgens u voor iedereen altijd duidelijk welke normen er gelden?

- In hoeverre dragen specifieke vakken hieraan bij (bv. Ethiek)?
- Is in dat kader volgens u voor iedereen duidelijk welk gedrag acceptabel is en wanneer er sprake is van normoverschrijdend of ongewenst gedrag?
 - Hoe moet het?
 - Wat kan absoluut niet? INT.: achterhaal definities
 - Wat ziet u als normoverschrijdend gedrag? (voorbeelden laten noemen)
 - Wat zie u als ongewenst gedrag? (voorbeelden laten noemen)
 - Wat is in uw ogen het verschil tussen normoverschrijdend en ongewenst gedrag? Leg uit.
 - Welke zogenaamde grijze gebieden kunnen onderscheiden worden?
 - Hoe duidelijk zijn de grenzen van wat acceptabel is en wat niet?
- Zijn de omgangsnormen formeel beschreven en beschikbaar voor iedereen?
- Is iedereen binnen dit instituut (m.n. leerlingen, instructeurs) volgens u bekend met de uitgangspunten voor geldende omgangsvormen (bv Gedragscode Defensie)?
- In hoeverre worden omgangsnormen actief onder de aandacht gebracht binnen het opleidingsprogramma?
 - Door wie?
 - Op wat voor manier?
 - Op wat voor momenten?
 - Welke instrumenten worden daarvoor gebruikt?
 - Wat ziet u als uw eigen rol/verantwoordelijkheid daarin?
- Zijn omgangsvormen en de normen die er gelden ook op een andere manier onderwerp van gesprek op dit instituut (dus buiten de formele lessen of contactmomenten om)?
 - Op wat voor momenten/in wat voor situaties?
 - Met wie wordt daarover gesproken?
 - Is dat eerder formeel of informeel?

3. Context- en situatieanalyse (on)gewenste omgangsvormen

Doel: achterhalen van de context/situatie waarin normoverschrijdend en ongewenst gedrag zich al dan niet voordoet en welke oorzaken hieraan ten grondslag liggen.

- Als we het hebben over normoverschrijdend of ongewenst gedrag, in hoeverre is daar binnen deze opleiding sprake van?
 - In welke vormen doet het zich dan voor?
 - Hoe bestempelt u dit: normoverschrijdend, ongewenst, grijs gebied, anders?
 - En welke eventueel nog meer? INT.: vraag goed door!
- Kunt u voorbeelden noemen van situaties waarin u met normoverschrijdend gedrag of ongewenst gedrag te maken heeft gehad of ervan gehoord heeft? Per situatie:
 - Kunt u die situatie eens aan mij schetsen?
 - Wat was de setting?
 - Wat was de sfeer?
 - Wie waren daarbij aanwezig?
 - Wat was men aan het doen?
 - Wat gebeurde er precies dat de normen overschreden werden?
 - Hoe zou u het gebeurde bestempelen: normoverschrijdend, ongewenst, grijs gebied, anders?
 - Wat weet u over de precieze aanleiding?

- Hoe werd er door de aanwezigen gereageerd? Hoe reageerde u zelf (ter plekke of naderhand)?
- Hoe heeft men die situatie beleefd? Indien relevant, uzelf?
- Is het nog ter sprake gebracht? Op wat voor manier, in welke setting?
- Is er nog actie ondernomen n.a.v. de situatie?
 - Is er een melding gemaakt (eventueel door u zelf)? Richting wie? Waarom wel, niet?
 - Indien ja, hoe is er door die persoon gereageerd?
 - Wat vond u daarvan?
- In hoeverre is deze situatie typerend voor dit opleidingsinstituut?

In zijn algemeenheid, samenvattend

- Samenvattend, is er binnen deze opleiding sprake van normoverschrijdend of ongewenst gedrag? Indien ja:
 - In welke mate is hiervan sprake
 - Wat doet zich dan voor, wat zijn de meest voorkomende verschijningsvormen?
 - Per vorm: is dat eerder incidenteel of eerder structureel?
- Welke vormen van normoverschrijdend of ongewenst gedrag doen zich binnen deze opleiding nu het meeste voor?
- Wat is daar in algemene zin over te zeggen:
 - De aanleidingen?
 - De situatie waarin het voorkomt? Wat is typerend voor de situatie, het moment, de sfeer op dat moment?
 - Wie daar bij betrokken zijn als plegers? Wat is typerend voor de plegers?
 - Wie daarvan meestal het slachtoffer zijn? Wat is typerend voor de slachtoffers (leeftijd, rang, sekse, religie, huidskleur/ethniciteit, maar ook persoonlijkheidskenmerken)?
 - De relatie tussen plegers en slachtoffers?
 - De achterliggende oorzaken? INT.: Vraag goed door!! Waarom juist in die situatie, waarom juist in die uitingsvorm, waarom juist die slachtoffers
 - De manier waarop er gereageerd wordt door betrokkenen, instructeurs, vertrouwenspersonen?
 - De mate waarin dergelijke situaties bespreekbaar zijn of worden gemaakt? Hoe wordt er dan over gesproken?
 - De mate waarin 'slachtoffers' zich vrij voelen om melding te maken?
- Wat ziet u hierin als taak/verantwoordelijkheid weggelegd voor instructeurs (indien van toepassing: uzelf)?
 - In hoeverre zijn deze benaderbaar en staan ze open voor het bespreken van dergelijke incidenten?
- Wat ziet u hierin als taak/verantwoordelijkheid weggelegd voor de vertrouwenspersoon? (indien van toepassing: uzelf?)
 - In hoeverre zijn deze benaderbaar en staan ze open voor het bespreken van dergelijke incidenten?
- Zijn er ook situaties te benoemen waarin men zich eigenlijk altijd aan de geldende omgangsnormen houdt? Hoe komt dat volgens u? (INT.: achterhaal relevante kenmerken situatie).

4. Maatregelen, communicatie en training/coaching

Doel: inzicht krijgen in beschikbare en toegepaste maatregelen en de evaluatie daarvan.

- Hoe geeft u zelf invulling aan uw taken en verantwoordelijkheden op het vlak van normoverschrijdend en ongewenst gedrag?
- In hoeverre sluit dit aan bij hoe u idealiter invulling aan uw taak zou willen geven? Waarom wel/ niet? Wat zijn eventuele belemmeringen?
- Laten we nog eens teruggaan naar de manier waarop leerlingen worden binnen de opleiding getraind in het herkennen van normoverschrijdend/ ongewenst gedrag. Op wat voor manier wordt dat getraind?
 - In hoeverre acht u dit als toereikend/toepasbaar voor leerlingen?
 - Wat vindt u hier positief aan?
 - Wat mist u eventueel?
 - Wat kan hierin verder verbeterd worden?
- Welke vaardigheden/handvatten krijgen leerlingen binnen de opleiding aangeleerd voor het omgaan met normoverschrijdend/ongewenst gedrag?
 - In hoeverre acht u deze als toereikend/toepasbaar voor leerlingen?
 - Wat vindt u hier positief aan?
 - Wat mist u eventueel?
 - Wat kan hierin verder verbeterd worden?
 - In hoeverre bent u van mening dat leerlingen in dit opzicht goed worden voorbereid op hun toekomstige werkveld en functie die zij daarin zullen bekleden? Leg uit.
- Zijn er specifieke maatregelen/middelen die gehanteerd worden om normoverschrijdend gedrag/ongewenst gedrag te voorkomen en juist volgens de geldende waarden en normen te handelen?
 - Welke maatregelen/instrumenten zijn er?
 - Welke maatregelen/instrumenten worden gebruikt? Welke niet, en hoe komt dat?
 - Hoe komt het dat maatregel X wel werkt?
 - Hoe komt het dat maatregel Y niet werkt?
 - In hoeverre ervaart u deze maatregelen dan als toereikend (voor uzelf, voor anderen die hierin een taak hebben (instructeurs/vertrouwenspersonen)?
 - Wat vindt u hier positief aan?
 - Wat kan hierin verder verbeterd worden?
 - Wat zijn in algemene zin randvoorwaarden voor maatregelen/instrumenten die werken?
 - Wat mist u eventueel? Welke maatregelen zouden volgens u nog meer/beter genomen kunnen worden?
 - Welke alternatieve maatregelen zouden volgens u nog meer genomen kunnen worden in aanvulling op reeds bestaande maatregelen?
 - In hoeverre voelt u zich door Defensie gesteund in uw taken op het vlak van handhaving, melding en opvolging van normoverschrijdend en ongewenst gedrag?

- Wordt er in algemene zin gehandeld volgens de uitgangspunten van de Gedragscode van Defensie?
 - Is iedereen zich binnen dit instituut bewust van de Gedragscode?
 - In hoeverre wordt daar actief naar gehandeld?
 - In hoeverre worden mensen daar voldoende aan gehouden?
 - In hoeverre is de sfeer ernaar om elkaar op de uitgangspunten van deze Gedragscode aan te spreken?
- Wat ziet u nog als mogelijke valkuilen voor het handhaven van omgangsnormen?

Samenvattend

- Is er binnen dit opleidingsinstituut in algemene zin voldoende aandacht voor gewenst gedrag en normoverschrijdend gedrag?
- Is dat nog veranderd in de afgelopen jaren? Toelichting.
- Is het bespreekbaar?
- Wordt er voldoende gedaan om de omgangsnormen te bewaken?
- In hoeverre beïnvloedt dit het beeld over Defensie als werkgever onder leerlingen?
- In hoeverre spelen omgangsvormen een belangrijke rol in de in-, uit-, en doorstroom?

5. Afsluiting

- Aanvullingen, verbeterpunten?
- Afronden en bedanken respondenten

Gesprekspuntenlijst jonge militairen

1. Introductie en kennismaking

Dit gesprek heeft ten doel om een beeld te krijgen van de omgangsvormen op dit opleidingsinstituut en de wijze waarop deze volgens jou al dan niet gehandhaafd worden. Ik ben geïnteresseerd in de zaken die naar jouw mening goed gaan en zaken die beter kunnen. Met de resultaten uit het onderzoek kan de opleiding beter inspelen op jouw ideeën als het gaat om het trainen, communiceren over en naleven van de omgangsvormen.

Ik wil het gesprek graag opnemen op een audiofile. Het gesprek wordt anoniem uitgewerkt om zodoende alle relevante informatie mee te kunnen nemen in de analyse van alle interviews, 84 in totaal, verdeeld over 7 opleidingsinstituten. De opname en de uitwerking blijft in bezit van Blauw en wordt niet aan Defensie ter beschikking gesteld. Blauw rapporteert op hoofdlijnen, noemt geen namen en ook geen details die de anonimiteit in gevaar brengen. Je kunt er dus op rekenen dat alle gegevens uit de gesprekken anoniem verwerkt worden en wij er strikt vertrouwelijk mee omgaan.

- Benadruk dat er geen foute antwoorden mogelijk zijn en dat de persoonlijke mening belangrijk is.
- Voorstellen (kort):
 - Voornaam en leeftijd
 - Onderdeel waar men werkzaam is, hoe lang reeds werkzaam
 - Vooropleiding (KIM, KMA, KMS, DMLO, LOKKMar, OCIO, EMMV) en hoe lang geleden afgerond
 - Motivatie keuze opleiding en Defensie als werkgever

2. Omgangsvormen op het opleidingsinstituut

Doel: inzichtelijk krijgen van de sfeer en cultuur op het opleidingsinstituut en achterhalen hoe men met elkaar omgaat, welke omgangsvormen gelden.

- Als we eerst eens terugkijken naar de opleiding die je hiervoor afgerond hebt ((KIM, KMA, KMS, DMLO, LOKKMar, OCIO, EMMV).
- Hoe beviel die opleiding?
 - Spontaan
 - Omstandigheden en sfeer
- Als je de sfeer binnen het opleidingsinstituut in een aantal woorden aan mij zou moeten beschrijven, welke woorden zijn dan het meest passend? (Eventueel kenmerken/eigenschappen laten noemen).
 - Wat vond je positief aan de sfeer? Wat vond je minder positief? Leg uit.
- Hoe gingen mensen daar met elkaar om (-> eerst spontaan, daarna, indien nodig, prompt door voorbeelden te noemen zoals hulpvaardig, respectvol, plagerig/uitdagend, nonsens, etc.). Vraag eventueel door naar:
 - Leerlingen onderling (in de klas, buiten de klas)
 - Is er een verschil tussen eerstejaars en ouderejaars leerlingen [KIM & KMA] / leerlingen aan het begin van hun opleiding en leerlingen die gevorderd zijn binnen deze opleiding [voor overige opleidingen]? Zijn er nog andere relevante verschillen? Vraag door.

- Mannen en vrouwen
- Instructeurs en leerlingen
- Instructeurs onderling

3. Normoverschrijdend en ongewenst gedrag in de dagelijkse praktijk

Doel: achterhalen van de context/situatie waarin normoverschrijdend en ongewenst gedrag zich al dan niet voordoet en welke oorzaken hieraan ten grondslag liggen.

Ik wil nu graag met je praten over omgangsvormen in de dagelijkse praktijk

- Als je de sfeer binnen het onderdeel waar je nu werkzaam bent in een aantal woorden aan mij zou moeten beschrijven, welke woorden zijn dan het meest passend? (Eventueel kenmerken/eigenschappen laten noemen).
- Hoe gaan mensen hier met elkaar om?
- Wat zijn daarin eventuele verschillen met wat je gewend was in je opleiding?

- Als we het hebben over normoverschrijdend of ongewenst gedrag, wanneer is er volgens jou sprake van normoverschrijdend of ongewenst gedrag?
 - Hoe moet het?
 - Wat kan absoluut niet? INT.: achterhaal definities, gebruik indien nodig bijlage.
 - Wat zie jij als normoverschrijdend gedrag? (voorbeelden laten noemen)
 - Wat zie jij als ongewenst gedrag? (voorbeelden laten noemen)
 - Wat is in jouw ogen het verschil tussen normoverschrijdend en ongewenst gedrag? Leg uit.
 - Wat is voor jou een grijs gebied?
 - Hoe duidelijk zijn de grenzen van wat acceptabel is en wat niet?

- In hoeverre heb je in je dagelijkse praktijk te maken met normoverschrijdend of ongewenst gedrag?
 - In welke vormen doet het zich dan voor?
 - Hoe bestempel je dit: normoverschrijdend, ongewenst, grijs gebied?
- Kun je voorbeelden noemen van situaties waarin jij in je huidige dagelijkse praktijk normoverschrijdend gedrag of ongewenst gedrag hebt meegemaakt, bijvoorbeeld als getuige, als slachtoffer of van horen zeggen?
- In hoeverre is normoverschrijdend of ongewenst gedrag onderwerp van gesprek op de plek waar je nu zit?
 - Hoe wordt erover gesproken?
 - Is voor iedereen duidelijk wat wel / niet acceptabel is?
- In hoeverre wordt er volgens jou op een adequate manier omgegaan met gevallen van normoverschrijdend of ongewenst gedrag?
 - Wat zie jij hierin als rol voor jezelf?
 - In hoeverre ben je in staat om daar ook echt iets mee te doen?
- Indien sprake van normoverschrijdend of ongewenst gedrag: zie je dit eerder als incidenten of meer als een structureel iets?

4. Maatregelen, communicatie en training/coaching tijdens opleiding

Doel: inzicht krijgen in beschikbare en toegepaste maatregelen en de gepercipieerde toepasbaarheid in de praktijk.

INT.: Ik wil nu graag met je doorpraten over omgangsnormen, zoals je ze destijds hebt aangeleerd en hoe je deze vaardigheden in je dagelijkse werk kunt toepassen.

- Hoe werd je binnen de opleiding getraind in het herkennen van normoverschrijdend/ongewenst gedrag?
 - In hoeverre ervaar je deze als toereikend/toepasbaar (voor jezelf, anderen) in de dagelijkse praktijk?
 - Wat vind je hier positief aan?
 - Wat mis je eventueel?
 - Wat kan hierin verder verbeterd worden?
- Welke vaardigheden/handvatten heb je aangeleerd gekregen voor het omgaan met normoverschrijdend/ongewenst gedrag?
 - In hoeverre ervaar je deze als toereikend/toepasbaar (voor jezelf, anderen)?
 - Wat vind je hier positief aan?
 - Wat mis je eventueel?
 - Wat kan hierin verder verbeterd worden?
 - In hoeverre vind je dat je in dit opzicht goed wordt voorbereid op je huidige werkveld en functie die jij daarin bekleedt? Leg uit.
- In hoeverre werden de omgangsnormen actief uitgedragen binnen je opleiding?
 - Door wie?
 - Op wat voor manier?
 - Wat vind je daarvan? Leg uit.
- Waren omgangsnormen ook op een andere manier wel eens onderwerp van gesprek tijdens je opleiding (dus buiten de formele lessen of contactmomenten om)?
 - Op wat voor momenten/in wat voor situaties?
 - Met wie had je het daar dan over (medeleerlingen, instructeurs, vertrouwenspersonen?)
 - Was dat eerder formeel of informeel?
- Ben je bekend met die Gedragscode en de uitgangspunten ervan?
- En hoe is de toepassing daarvan in je dagelijkse praktijk. In hoeverre wordt daar actief naar gehandeld?
 - In hoeverre worden mensen daar volgens jou voldoende aan gehouden?
 - In hoeverre is de sfeer ernaar om elkaar op de uitgangspunten van deze Gedragscode aan te spreken?
- In hoeverre is er een verschil in hoe er binnen de opleiding met omgangsnormen werd omgegaan en hoe dat in de dagelijkse praktijk gebeurt?
 - Hoe er over gesproken wordt?
 - Hoe je ermee in aanraking komt?
 - Hoe ermee omgegaan wordt?
- Met andere woorden: in hoeverre komt de praktijk nu overeen met wat je geleerd hebt?
 - Waar zitten de overeenkomsten?
 - Waar zitten de verschillen?
- Welke kennis/vaardigheden/maatregelen zijn in de praktijk nu bruikbaar gebleken en wat niet?
 - Hoe komt het dat ze juist wel/niet bruikbaar zijn?

- Vind je dat je binnen je functie voldoende ruimte krijgt om je aangeleerde vaardigheden in de praktijk te brengen? (bv door leidinggevenden).

Samenvattend

- Is voor jou zelf, op grond van wat je geleerd hebt en je dagelijkse praktijk altijd duidelijk welke normen er gelden? Leg uit, waarom wel/niet?
- Is in dat kader duidelijk voor jou welk gedrag acceptabel is en wanneer sprake is van normoverschrijdend of ongewenst gedrag?
- In hoeverre werd voor jouw gevoel tijdens je opleiding duidelijk gecommuniceerd wat wel en niet acceptabel is?
- Is er vanuit je opleiding in algemene zin voldoende aandacht voor gewenst gedrag en normoverschrijdend gedrag geweest?
- Is het als onderwerp voldoende bespreekbaar gemaakt?
- Werd er binnen de opleiding voor jouw gevoel voldoende gedaan om de omgangsnormen ook na je opleiding te kunnen bewaken?
- Kun je daar in de praktijk nu ook echt wat mee? Past wat je geleerd hebt bij hoe het in de dagelijkse praktijk er aan toe gaat?

5. Afsluiting

- Aanvullingen, verbeterpunten?
- Afronden en bedanken respondenten

Gesprekspuntenlijst leerlingen

1. Introductie en kennismaking

Dit gesprek heeft ten doel om een beeld te krijgen van de omgangsvormen op dit opleidingsinstituut en de wijze waarop deze volgens jou al dan niet gehandhaafd worden. Ik ben geïnteresseerd in de zaken die naar jouw mening goed gaan en zaken die beter kunnen. Met de resultaten uit het onderzoek kan de opleiding beter inspelen op jouw ideeën als het gaat om het trainen, communiceren over en naleven van de omgangsvormen.

Ik wil het gesprek graag opnemen op een audiofile. Het gesprek wordt anoniem uitgewerkt om zodoende alle relevante informatie mee te kunnen nemen in de analyse van alle interviews, 84 in totaal, verdeeld over 7 opleidingsinstituten. De opname en de uitwerking blijft in bezit van Blauw en wordt niet aan Defensie ter beschikking gesteld. Blauw rapporteert op hoofdlijnen, noemt geen namen en ook geen details die de anonimiteit in gevaar brengen. Je kunt er dus op rekenen dat alle gegevens uit de gesprekken anoniem verwerkt worden en wij er strikt vertrouwelijk mee omgaan.

- Benadruk dat er geen foute antwoorden mogelijk zijn en dat de persoonlijke mening belangrijk is.
- Voorstellen (kort):
 - Voornaam en leeftijd
 - Opleiding die momenteel gevolgd wordt
 - Waar is men op dit moment in de opleiding en evt. vooropleiding en/of ervaring binnen Defensie
 - Motivatie keuze opleiding en Defensie als werkgever

2. Omgangsvormen op het opleidingsinstituut

Doel: inzichtelijk krijgen van de sfeer en cultuur op het opleidingsinstituut en achterhalen hoe men met elkaar omgaat, welke omgangsvormen gelden.

- Hoe bevalt je opleiding tot nu toe?
 - Spontaan
 - Omstandigheden en sfeer
- In hoeverre komt de opleiding overeen met je verwachtingen?
 - Waardoor ben je positief/negatief verrast, wat komt overeen met je verwachtingen. Wat niet? INT.: Zoom in op sfeer/omstandigheden, vraag toelichting.
- Als je de sfeer binnen dit opleidingsinstituut in een aantal woorden aan mij zou moeten beschrijven, welke woorden zijn dan het meest passend? (Eventueel kenmerken/eigenschappen laten noemen).
 - Wat vind je positief aan de sfeer? Wat vind je minder positief? Leg uit.
- Hoe gaan mensen hier met elkaar om (-> eerst spontaan, daarna, indien nodig, prompt door voorbeelden te noemen zoals hulpvaardig, respectvol, plagerig/uitdagend, no-nonsense, etc.).
 - Leerlingen onderling (in de klas, buiten de klas)
 - Is er een verschil tussen eerstejaars en ouderejaars leerlingen [KIM & KMA] / leerlingen aan het begin van hun opleiding en leerlingen die

gevorderd zijn binnen deze opleiding [voor overige opleidingen]? Zijn er nog andere relevante verschillen? Vraag door.

- Mannen en vrouwen
- Instructeurs en leerlingen
- Instructeurs onderling
- Als we het hebben over omgangsvormen, is voor jou zelf altijd duidelijk welke normen er gelden?
 - In hoeverre dragen specifieke vakken hieraan bij (bv. Ethiek)?
- Is in dat kader duidelijk voor jou welk gedrag acceptabel is en wanneer er sprake is van normoverschrijdend of ongewenst gedrag?
 - Hoe moet het?
 - Wat kan absoluut niet? INT.: achterhaal definities, gebruik indien nodig bijlage.
 - Wat zie jij als normoverschrijdend gedrag? (voorbeelden laten noemen)
 - Wat zie jij als ongewenst gedrag? (voorbeelden laten noemen)
 - Wat is in jouw ogen het verschil tussen normoverschrijdend en ongewenst gedrag? Leg uit.
 - Wat is voor jou een grijs gebied?
 - Hoe duidelijk zijn de grenzen van wat acceptabel is en wat niet?
- Zijn de omgangsnormen volgens jou ook formeel beschreven?
- Ben je bekend met de uitgangspunten hiervan (bv Gedragscode Defensie)?
- In hoeverre worden omgangsnormen actief uitgedragen binnen deze opleiding?
 - Door wie?
 - Op wat voor manier?
 - Wat vind je daarvan? Leg uit.
- Zijn omgangsvormen en de normen die er gelden ook op een andere manier wel eens onderwerp van gesprek op dit instituut (dus buiten de formele lessen of contactmomenten om)?
 - Op wat voor momenten/in wat voor situaties?
 - Met wie heb je het daar dan over (medeleerlingen, instructeurs, vertrouwenspersonen?)
 - Is dat eerder formeel of informeel?
- Al met al, in hoeverre wordt voor jouw gevoel duidelijk gecommuniceerd wat wel en niet acceptabel is?

3. Context- en situatieanalyse (on)gewenste omgangsvormen

Doel: achterhalen van de context/situatie waarin normoverschrijdend en ongewenst gedrag zich al dan niet voordoet en welke oorzaken hieraan ten grondslag liggen.

- Als we het hebben over normoverschrijdend of ongewenst gedrag, in hoeverre is daar binnen deze opleiding sprake van? <eventueel: een situatie waar je bij jezelf dacht, blij dat ik het niet ben>
 - In welke vormen doet het zich dan voor?
 - Hoe bestempel je dit: normoverschrijdend, ongewenst, grijs gebied?
 - En welke eventueel nog meer? INT.: vraag goed door!
- Kun je voorbeelden noemen van situaties waarin jij binnen dit opleidingsinstituut normoverschrijdend gedrag of ongewenst gedrag hebt meegemaakt, bijvoorbeeld als getuige of als slachtoffer? Per situatie:
 - Schets die situatie eens aan mij?

- Wat was de setting?
- Wat was de sfeer?
- Wie waren er aanwezig?
- Wat waren jullie aan het doen?
- Hoe voelde jij je op dat moment?
- Wat gebeurde er precies dat de normen overschreden werden?
- Hoe zou je het gebeurde bestempelen: normoverschrijdend, ongewenst, grijs gebied, anders?
- Wat was de precieze aanleiding?
- Hoe werd er door de aanwezigen gereageerd? Hoe reageerde jij zelf?
- Hoe heb jij die situatie beleefd? En andere aanwezigen?
- Heb je het er nog over gehad met iemand? Wie? Waarom?
- Is er nog actie ondernemen n.a.v. de situatie?
 - Is er een melding gemaakt? Richting wie? Waarom wel, niet?
 - Heb je zelf melding gemaakt? Wanneer zou je dat wel/ niet doen? Leg uit.
 - Indien ja, hoe is er door die persoon gereageerd?
 - Wat vond jij daarvan?

In zijn algemeenheid, samenvattend

- Samenvattend, is er binnen deze opleiding sprake van normoverschrijdend of ongewenst gedrag? Indien ja:
 - In welke mate is hiervan sprake
 - Wat doet zich dan voor, wat zijn de meest voorkomende verschijningsvormen?
 - Per vorm: is dat eerder incidenteel of eerder structureel?
- Wat is er in algemene zin over dit soort gedrag te zeggen:
 - De aanleidingen?
 - De situatie waarin het voorkomt? Wat is typerend voor de situatie, het moment, de sfeer op dat moment?
 - Wie daar bij betrokken zijn als plegers? Wat is typerend voor de plegers?
 - Wie daarvan meestal het slachtoffer zijn? Wat is typerend voor de slachtoffers (leeftijd, rang, sekse, religie, huidskleur/etniciteit, maar ook persoonlijkheidskenmerken)?
 - De relatie tussen plegers en slachtoffers?
 - De achterliggende oorzaken? INT.: Vraag goed door!! Waarom juist in die situatie, waarom juist in die uitingsvorm, waarom juist die slachtoffers
 - De manier waarop er gereageerd wordt door betrokkenen, instructeurs, vertrouwenspersonen?
 - De mate waarin dergelijke situaties bespreekbaar zijn of worden gemaakt?
 - De mate waarin je je als mogelijk slachtoffer vrij voelt om melding te maken?
- Zijn er ook situaties te benoemen waarin men zich eigenlijk altijd aan de geldende omgangsnormen houdt? Hoe komt dat volgens jou? (INT.: achterhaal relevante kenmerken situatie).

4. Maatregelen, communicatie en training/coaching

Doel: inzicht krijgen in beschikbare en toegepaste maatregelen en de evaluatie daarvan.

- Hoe word je binnen de opleiding getraind in het herkennen van normoverschrijdend/ongewenst gedrag?
 - In hoeverre ervaar je deze als toereikend/toepasbaar (voor jezelf, anderen)?

- Wat vind je hier positief aan?
 - Wat mis je eventueel?
 - Wat kan hierin verder verbeterd worden?
- Welke vaardigheden/handvatten krijg je aangeleerd voor het omgaan met normoverschrijdend/ongewenst gedrag?
 - In hoeverre ervaar je deze als toereikend/toepasbaar (voor jezelf, anderen)?
 - Wat vind je hier positief aan?
 - Wat mis je eventueel?
 - Wat kan hierin verder verbeterd worden?
 - In hoeverre vind je dat je in dit opzicht goed wordt voorbereid op je toekomstige werkveld en functie die jij daarin zal bekleden? Leg uit.
- Zijn er specifieke maatregelen/middelen die gehanteerd worden om normoverschrijdend gedrag/ongewenst gedrag te voorkomen en juist volgens de geldende waarden en normen te handelen?
 - Welke zijn er? Welke worden gebruikt, welke niet, en hoe komt dat?
 - In hoeverre ervaar je deze maatregelen dan als toereikend (voor jezelf, anderen)?
 - Wat vind je hier positief aan?
 - Wat kan hierin verder verbeterd worden?
 - Wat mis je eventueel?
 - Welke alternatieve maatregelen zouden volgens jou nog meer genomen kunnen worden in aanvulling op reeds bestaande maatregelen?
- Wordt er in algemene zin gehandeld volgens de uitgangspunten van de Gedragscode van Defensie?
 - Ben je bekend met die Gedragscode?
 - In hoeverre wordt daar actief naar gehandeld?
 - In hoeverre worden mensen daar volgens jou voldoende aan gehouden?
 - In hoeverre is de sfeer ernaar om elkaar op de uitgangspunten van deze Gedragscode aan te spreken?

Samenvattend

- Is er binnen dit opleidingsinstituut in algemene zin voldoende aandacht voor gewenst gedrag en normoverschrijdend gedrag?
- Is het bespreekbaar?
- Wordt er voldoende gedaan voor jouw gevoel om de omgangsnormen te bewaken?
- Hoe zie jij je toekomst bij Defensie? In hoeverre spelen omgangsvormen daar een belangrijke rol in?

5. Afsluiting

- Aanvullingen, verbeterpunten?
- Afronden en bedanken respondenten

Bijlage V: Vragenlijst kwantitatief onderzoek

Vragenlijst Onderzoek omgangsvormen opleidingen Defensie,

Start

Vraagsoort Geen vraag

Tekst **Welkom bij het onderzoek naar omgangsvormen op de opleidingen.**

Lees dit eerst:

- Vul de lijst voor uzelf in, overleg niet met anderen
 - Probeer steeds zo volledig en eerlijk mogelijk alle vragen te beantwoorden
 - Het gaat om uw persoonlijke mening, foute antwoorden bestaan niet
 - U kunt antwoord geven door het vakje van uw keuze aan te vinken
 - Geef steeds één antwoord, tenzij anders aangegeven
 - Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 15 minuten
 - Uw anonimiteit wordt gegarandeerd
 - Er wordt alleen gerapporteerd over groepen, niet over individuen
 - Een enkele keer staat er een vraag dubbel in. Dat heeft te maken met een gestandaardiseerde vragenlijst, die om onderzoekstechnische redenen in zijn geheel moet worden afgenomen. Vult u alstublieft toch alle vragen in.
-
- Graag insturen vóór 11 april 2010.
-
- Alvast bedankt voor uw medewerking!
-
- Als u vragen heeft over de vragenlijst kunt u contact opnemen met de helpdesk via omgangsvormen@surveys.blauw.com

Routing [v1](#)

v1

Vraagsoort Single response

Tekst **Welke opleiding/studie volgt u of heeft u net afgerond?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	KIM
	2	KMA
	3	AMBV/OCIO
	4	EMMV
	5	KMS
	7	WMR/LOKKMAR
	96	anders

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Groepen randomiseren	0

Routing [v1aa](#)

v1aa

Voorwaarde v1 in (1,2)

Vraagsoort Single response

Tekst **Welke opleiding volgt u?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	MWO (Militair Wetenschappelijke Opleiding)
	2	KOO (Korte Officiers Opleiding)
	3	KOOV (Korte Officiersopleiding Verkort)
	4	SPEC (Specialisten, Officier Specialist WO/HBO)
	5	OSX (Officier Specialist Ex Schepeling)

Routing [v1a](#)

v1a

Vraagsoort Single response

Tekst **Waarvoor wordt u voor opgeleid?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	officier
	2	onderofficier
	3	soldaat/matroos/marinier/marechaussee (manschappen)

Routing [v1aaa](#)

v1aaa

Vraagsoort Numeriek

Tekst **Wanneer bent u gestart met deze opleiding?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	maand (in cijfers) en
	2	jaar

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Alleen gehele getallen	Ja

Routing [v1b](#)

v1b

Voorwaarde v1 in (1,2)
Vraagsoort Single response
Tekst **In welk studiejaar zit u?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	1e studiejaar
	2	2e studiejaar
	3	3e studiejaar
	4	4e studiejaar

Routing v2

v2

Vraagsoort Single response
Tekst **Bij welk defensieonderdeel werkt u / gaat u werken?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	Commando Landstrijdkrachten
	2	Commando Luchtstrijdkrachten
	3	Commando Zeestrijdkrachten
	4	Koninklijke Marechaussee

Routing v4

v4

Vraagsoort Numeriek
Tekst **Hoe groot is de groep leerlingen/studenten met wie u dagelijks heeft te maken?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Groepen randomiseren	0
	Alleen gehele getallen	Ja

Routing v5

v5

Vraagsoort Single response
Tekst **Hoeveel vrouwen zitten in die groep leerlingen/studenten?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	geen

- 2 minder dan 5
- 3 tussen 5 en 10
- 4 tussen 10 en 20
- 5 tussen 20 en 50
- 6 meer dan 50

Routing [v6](#)

v6

Vraagsoort Numeriek

Tekst **Hoe lang volgt u deze opleiding al?**

Items	Code	Omschrijving
	1	jaar en
	2	maanden

Kenmerken	Kenmerk	Waarde
	Groepen randomiseren	0
	Alleen gehele getallen	Ja
	Kolommen	2

Routing [v7](#)

v11

Vraagsoort Single response

Tekst **Wat vindt u van de opleidingsdruk?**

Items	Code	Omschrijving
	1	te hoog
	2	te laag
	3	precies goed
	4	nu eens te hoog, dan weer te laag

Routing [v12](#)

v12

Vraagsoort Items popup

Tekst **De volgende vragen hebben betrekking op de groep mensen met wie u in uw opleiding / studie heeft te maken.**

Hoe is uw relatie met uw medeleerlingen/ - studenten, het kader, de instructeurs en de docenten?

Onder studenten zijn te verstaan Adelborsten KIM en Cadetten KMA.

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	Heeft u het gevoel dat u er in uw groep bij hoort?
	2	Heeft u in uw groep het gevoel in de steek te worden gelaten?
	3	Geven uw medeleerlingen/-studenten u het gevoel dat u op hen kunt rekenen?
	4	Heeft u het gevoel dat u met uw medeleerlingen/-studenten kunt bespreken wat u bezighoudt?
	5	Heeft u het gevoel gewaardeerd te worden in uw groep?
	6	Heeft u het gevoel dat u in uw groep een stommitieit kunt laten merken?
	7	Heeft u het gevoel in uw groep alleen te staan?
	8	Voelt u zich veilig bij uw medeleerlingen/-studenten in uw groep?
	9	Heeft u het gevoel dat men u laat vallen in uw groep?
	10	Heeft u het gevoel dat u in uw groep wordt tegengewerkt?
	11	Kunt u uzelf zijn in uw groep?
	12	Bent u tevreden over contacten met uw medeleerlingen/-studenten?
	13	Bent u tevreden over uw directe leidinggevende?
Labels	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	helemaal wel
	2	tamelijk
	3	nauwelijks
	4	helemaal niet
Routing	v13	

v13

Vraagsoort Items popup

Tekst **Kunt u aangeven in hoeverre de volgende uitspraken opgaan voor uw groep?**
(Dit zijn de mensen met wie u in uw dagelijkse opleiding het meest te maken heeft.)

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	Bij ons in de groep gaan we over het algemeen goed met elkaar om.
	2	Bij ons in de groep komen we voor elkaar op.
	3	Bij ons in de groep wordt heel wat afgeroddeld.
	4	Bij ons in de groep kunnen mensen op elkaar vertrouwen.
	5	Bij ons in de groep kunnen mannen en vrouwen goed samenwerken.
	6	Pesterijen komen bij ons in de groep regelmatig voor.
	7	Bij ons worden nieuwe leerlingen/studenten snel opgenomen in de groep.
	8	Bij ons in de groep zijn er zogenaamde 'pispaaftjes'.
	9	Kader, instructeurs of docenten treden bij ons corrigerend op wanneer

iemand negatieve opmerkingen maakt over vrouwelijke medeleerlingen/-studenten.

- 10 De inbreng van vrouwen en mannen wordt bij ons gelijk gewaardeerd.
- 11 Plegers van seksuele intimidatie gaan doorgaans vrijuit.
- 12 De meeste medeleerlingen/-studenten geven er de voorkeur aan om niet met homoseksuelen samen te werken.
- 13 De meeste medeleerlingen/-studenten vinden dat homoseksuelen geschikt zijn om bij de krijgsmacht te werken.
- 14 De meeste medeleerlingen/-studenten vinden dat een mannelijk kaderlid, instructeur of docent meer gezag heeft dan een vrouwelijk kaderlid, instructeur of docent.
- 15 Als je in de groep seksueel wordt lastig gevallen, is het riskant hierover te klagen.
- 16 Aan wat vrouwen hier zeggen wordt vaak minder waarde gehecht.
- 17 De meeste leerlingen/studenten werken graag met vrouwen samen.
- 18 Kaderleden, instructeurs of docenten treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over homoseksuelen.
- 19 Bij ons worden drugs gebruikt.
- 20 Bij ons wordt vaak te veel gedronken.

Labels

<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
1	gaat helemaal op
2	gaat in grote lijnen op
3	neutraal
4	gaat eigenlijk niet op
5	gaat helemaal niet op

Kenmerken

<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
Groepen randomiseren	0
Geen/weet niet	Ja
W.n. titel	weet ik niet/n.v.t.

Routing

[v14](#)

v14

Vraagsoort Single response

Tekst **Komt er in binnen uw opleiding/studie discriminatie voor naar sekse?**

Items

<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
1	nee
2	ja, soms
3	ja, regelmatig

Routing

[v15](#)

v15

Vraagsoort Single response

Tekst **Komt er binnen uw opleiding/studie discriminatie voor naar huidskleur?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	nee
	2	ja, soms
	3	ja, regelmatig

Routing [v16](#)

v16

Vraagsoort Single response

Tekst **Komt er binnen uw opleiding/studie discriminatie voor naar geloofsovertuiging?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	nee
	2	ja, soms
	3	ja, regelmatig

Routing [v17](#)

v17

Vraagsoort Single response

Tekst **Komt er binnen uw opleiding/studie discriminatie voor naar seksuele geaardheid?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	nee
	2	ja, soms
	3	ja, regelmatig

Routing [Opm1](#)

Opm1

Vraagsoort Geen vraag

Tekst **Hierna volgen vragen over uw persoonlijke ervaringen met ongewenst gedrag. Het gaat om uw persoonlijke ervaringen in contacten met medeleerlingen/-studenten en het kader, de instructeurs of de docenten. Het gaat om gedrag in "opleidingstijd" (werktijd) én in vrije tijd. Eerst worden een paar algemene vragen gesteld, daarna gaat het om specifieke vormen van ongewenst gedrag.**

LET OP:

- de vragen hebben betrekking op verschillende tijdsperiodes; het gaat erom dat u de gegeven periode neemt voor zover u deze militaire opleiding/studie volgt.
- de vragen hebben betrekking op alle persoonlijke ervaringen, ongeacht het militaire opleidingscentrum of -instituut waar u in de genoemde periode voor studie of opleiding was (of nog steeds bent).

Routing [v18](#)

v18

Vraagsoort Items popup

Tekst **Kunt u aangeven in welke mate u gedurende deze opleiding/studie (over maximaal het afgelopen jaar) persoonlijk te maken heeft gehad met:**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>	<u>Kop</u>
	1	ongewenste seksuele aandacht van kader, instructeurs of docenten	
	2	intimidatie door kader, instructeurs of docenten	
	3	lichamelijk geweld door kader, instructeurs of docenten	
	4	ongewenste seksuele aandacht van kader, instructeurs of docenten	
	9		•
	5	ongewenste seksuele aandacht van medeleerlingen/ -studenten	
	6	intimidatie door medeleerlingen/ -studenten	
	7	lichamelijk geweld door medeleerlingen/ -studenten	
	8	pesten door medeleerlingen/ -studenten	

Labels	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	nee, nooit
	2	ja, een enkele keer
	3	ja, vaak
	4	ja, zeer vaak

Routing [v19a](#)

v19a

Vraagsoort Items popup

Tekst **Wilt u bij de volgende vragen bij elk soort gedrag aangeven hoe vaak u dat gedurende deze opleiding/studie, over maximaal het afgelopen half jaar, zelf heeft meegemaakt?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	medeleerlingen/-studenten weigeren om met u samen te werken
	2	u moet werkzaamheden verrichten, die uw gevoel van eigenwaarde

- schaden
- 3 medeleerlingen/-studenten behandelen u als lucht
 - 4 er worden u taken onttrokken
 - 5 iemand reageert zijn/haar slechte humeur op u af zonder dat iemand anders hier iets van zegt
 - 6 er zijn conflicten over uw persoonlijke leefstijl
 - 7 medeleerlingen/-studenten roepen schunnige woorden of andere vernederende uitdrukkingen naar u
 - 8 u moet werkzaamheden uitvoeren, die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen
 - 9 er heerst een vijandige stemming ten opzichte van u
 - 10 uw beslissingen worden ten onrechte in twijfel getrokken
 - 11 medeleerlingen/-studenten spotten met uw privé-leven
 - 12 medeleerlingen/-studenten verstoppen uw spullen
 - 13 er wordt voortdurend kritiek op uw privé-leven geleverd
 - 14 medeleerlingen/-studenten imiteren uw manier van lopen, uw stem of uw gebaren om u belachelijk te maken
 - 15 er wordt schade toegebracht aan uw eigendommen
 - 16 uw manier van praten wordt belachelijk gemaakt
 - 17 er wordt getwijfeld aan uw integriteit
 - 18 u wordt door uw medeleerlingen/-studenten buitengesloten
 - 19 u wordt belachelijk gemaakt
 - 20 er wordt over u geroddeld
 - 21 u krijgt onnodig veel kritiek
 - 22 uw werk wordt op een verkeerde manier beoordeeld
 - 23 u moet uitgerekend de nare klussen opknappen
 - 24 u wordt blootgesteld aan lichamelijk geweld door medeleerlingen/-studenten of door kader, instructeurs of docenten
 - 25 u wordt uitgescholden door uw medeleerlingen/-studenten of door kader, instructeurs of docenten
 - 26 u wordt bedreigd door medeleerlingen/-studenten of door kader, instructeurs of docenten
 - 27 u wordt seksueel lastig gevallen door medeleerlingen/-studenten of door kader, instructeurs of docenten

Labels	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	nooit
	2	zelden
	3	minimaal 1 keer per maand
	4	minimaal 1 keer per week
	5	dagelijks

Routing [exprv19a](#)

exprv19a

Type Expressie
 Expressie Voorwaarde
 telv19a := Count(Iv19a)
Routing v19b

v19b

Voorwaarde telv19a >= 1
Vraagsoort Items popup
Tekst **Wilt u bij elk soort gedrag aangeven hoeveel last u ervan heeft gehad?**

Items [Inclusie uit v19a](#)

Labels	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	helemaal geen last
	2	beetje last
	3	redelijk wat last
	4	veel last
	5	heel veel last

Routing [v20a](#)

v20a

Vraagsoort Items popup
Tekst **Soms onderscheidt iemand zich door een bepaald kenmerk van de groep en wordt daarom benadeeld. Dit noemen we discriminatie.**

Hoe vaak bent u gediscrimineerd door...

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	medeleerlingen/-studenten
	2	kader, instructeurs of docenten

Labels	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	nooit
	2	zelden
	3	minimaal 1 keer per maand
	4	minimaal 1 keer per week
	5	dagelijks

Routing [v20b](#)

v20b

Voorwaarde (v20a_1 in (2,3,4,5)) or (v20a_2 in (2,3,4,5))

Vraagsoort Items popup

Tekst **Hoeveel last heeft u van de discriminatie gehad?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>	<u>Voorwaarde</u>
	1	medeleerlingen/-studenten	v20a_1 in (2,3,4,5)
	2	kader, instructeurs of docenten	v20a_2 in (2,3,4,5)

Labels	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	helemaal geen last
	2	beetje last
	3	redelijk wat last
	4	veel last
	5	heel veel last

Routing [v21](#)

v21

Voorwaarde (v20a_1 in (3,4,5)) or (v20a_2 in (3,4,5))

Vraagsoort Multiple response

Tekst **Op grond waarvan werd u gediscrimineerd?**
Meerdere antwoorden mogelijk.

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	huidskleur
	2	nationaliteit
	3	geloof
	4	lichamelijke handicap
	5	geslacht
	6	seksuele geaardheid
	7	leeftijd
	8	opleidingsniveau

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Groepen randomiseren	0
	Tekst alternatief	Ja
	Alt. titel	anders, namelijk...

Routing [opm2](#)

opm2

Vraagsoort Geen vraag

Tekst **De volgende vragen gaan over seksueel getint gedrag. Het gaat hier ook om uw persoonlijke ervaringen in contacten met medeleerlingen/-studenten en het kader, de instructeurs of de docenten. Ook hier gaat het om alle mogelijke situaties, dus zowel in de "opleidingstijd" als in de vrije tijd.**

Routing [v22a](#)

v22a

Vraagsoort Items popup

Tekst **Wilt u bij elk soort gedrag aangeven hoe vaak u dat, gedurende deze opleiding/studie, over maximaal de afgelopen twee jaar, zelf heeft meegemaakt?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	opdringerige pogingen om een gesprek met u aan te knopen over persoonlijke of seksuele aangelegenheden, zoals uw seksleven bespreken of becommentariëren
	2	schunnige en aanstootgevende seksuele opmerkingen maken tegen u persoonlijk
	3	opmerkingen maken over uw uiterlijk of uw lichaam die u niet op prijs stelt
	4	seksuele aandacht geven waar u niet van gediend bent
	5	zo naar u staren, gluren of lonken dat u zich ongemakkelijk voelt
	6	proberen om een intieme verhouding met u aan te knopen ondanks pogingen van uw kant om dat te ontmoedigen
	7	tonen, gebruiken of verspreiden van seksueel getinte foto's of films
	8	u per e-mail of sms seksueel getinte berichten toesturen
	9	u op een subtiele manier verleiden tot seksuele intimiteit door een beloning of privileges te beloven
	10	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)
	11	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)
	12	lichamelijk contact (bijvoorbeeld stoeien) op een wijze die wat u betreft verder gaat dan wat u prettig vindt
	13	subtiel aftasten hoe ver men op seksueel gebied kan gaan
	14	proberen u te strelen of te liefkozen tegen uw zin (bijvoorbeeld uw been of nek strelen, intieme lichaamsdelen aanraken)
	15	pogingen doen om seks met u te hebben waartegen u zich (met woord of daad) heeft moeten verzetten
	16	u een of andere beloning in het vooruitzicht stellen als u in zou gaan op seksuele avances
	17	u dwingen tot seksueel contact dat u eigenlijk niet wilt maar om een of

		andere reden niet kan weigeren
	18	u slecht behandelen omdat u seksuele toenaderingen heeft afgewezen
Labels	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	nooit
	2	een enkele keer
	3	meerdere keren
	4	regelmatig
	5	vaak
Routing	exprv22a	

exprv22a

Type	Expressie	
	<u>Expressie</u>	<u>Voorwaarde</u>
	telv22a := Count(Iv22a)	
Routing	v22b	

v22b

Voorwaarde	telv22a >= 1	
Vraagsoort	Items popup	
Tekst	In hoeverre heeft u last gehad van dergelijk gedrag?	
Items	Inclusie uit v22a	
Labels	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	helemaal geen last
	2	beetje last
	3	redelijk wat last
	4	veel last
	5	heel veel last
Routing	v23	

v23

Vraagsoort	Multiple response		
Tekst	Als u slachtoffer zou worden van ongewenst gedrag naar wie zou u dan toegaan? <i>Meerdere antwoorden mogelijk.</i>		
Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>	<u>Exclusief</u>
	1	ik zou mijn mond houden	•
	10	ik zou contact opnemen met een leerlingbegeleider/studentenbegeleider	

- 2 ik zou contact opnemen met een vertrouwenspersoon
- 3 ik zou contact opnemen met een geestelijk verzorger
- 4 ik zou contact opnemen met een arts
- 5 ik zou contact opnemen met een maatschappelijk werker
- 6 ik zou contact opnemen met een kaderlid/leidinggevende
- 7 ik zou contact opnemen met een personeelsfunctionaris
- 8 ik zou contact opnemen met een klachtencommissie
- 9 ik zou contact opnemen met de marechaussee
- 96 anders

Routing [v24](#)

v24

Vraagsoort Single response

Tekst **Weet u wie de vertrouwenspersoon van uw opleiding is?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	ja
	2	nee

Routing [opm3](#)

opm3

Vraagsoort Geen vraag

Tekst **Om te kunnen beschrijven welke personen aan het onderzoek hebben meegewerkt, volgt hieronder een aantal vragen over uw persoonlijke situatie. Het is belangrijk dat u deze vragen ook zo volledig mogelijk invult. Net als bij de voorafgaande vragen worden ook uw antwoorden op deze vragen geheel anoniem verwerkt.**

Routing [v25](#)

v25

Vraagsoort Single response

Tekst **Bent u een man of een vrouw?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	man
	2	vrouw

Routing [v26](#)

v26

Vraagsoort Numeriek

Tekst **Wat is uw leeftijd?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	jaar

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Minimum	12
	Maximum	120
	Groepen randomiseren	0
	Alleen gehele getallen	Ja

Routing [v27](#)**v27**

Vraagsoort Single response

Tekst **Heeft u een partner?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	nee, ik ben alleenstaand
	2	ja, ik heb een partner en woon niet samen
	3	ja, ik heb een partner en woon samen
	4	ja, ik heb een partner en ben getrouwd

Routing [v28](#)**v28**

Vraagsoort Single response

Tekst **Wat is de hoogste opleiding die u heeft gevolgd én heeft afgemaakt?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	geen opleiding (lager onderwijs; niet afgemaakt)
	2	lager onderwijs (basisschool, speciaal basisonderwijs)
	3	lager algemeen of beroepsonderwijs (bijv. LEAO, LTS)
	4	middelbaar algemeen of beroepsonderwijs (bijv. MEAO, MAVO, MTS, MULO, ULO, VMBO)
	5	voortgezet onderwijs (bijv. HAVO, Gymnasium, Atheneum, HBS, MMS)
	6	hoger beroeps- of wetenschappelijk onderwijs (bijv. HTS, HEAO, TH, universiteit)

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Groepen randomiseren	0
	Tekst alternatief	Ja

Alt. titel anders, namelijk...
Routing v29

v29

Vraagsoort Single response

Tekst **Beschouwt u zichzelf als lid van een etnische of culturele minderheid?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	ja
	2	nee

Routing v29a

v29a

Voorwaarde v29 = 1

Vraagsoort Single response

Tekst **Van welke etnische of culturele minderheid?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	Nederlandse
	2	een ander West-Europees land
	3	Antiliaanse
	4	Indonesische
	5	Marokkaanse
	6	Molukse
	7	Surinaamse
	8	Turkse

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Groepen randomiseren	0
	Tekst alternatief	Ja
	Alt. titel	anders, namelijk...

Routing v30

v30

Vraagsoort Single response

Tekst **Gaat uw seksuele voorkeur uit naar vrouwen of mannen?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	uitsluitend vrouwen
	2	vooral vrouwen

- 3 vrouwen en mannen
- 4 vooral mannen
- 5 uitsluitend mannen

Routing [v31](#)

v31

Vraagsoort Single response

Tekst **Heeft u weleens overwogen om de opleiding/studie te verlaten?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	nee
	2	ja, een enkele keer
	3	ja, regelmatig

Routing [v31a](#)

v31a

Voorwaarde v31 in (2,3)

Vraagsoort Single response

Tekst **Kunt u aangeven waarom u dit heeft overwogen?**
(belangrijkste reden)

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	vanwege loopbaanbeperkingen
	2	werkomstandigheden zoals veel van huis zijn, gevaarlijk werk e.d.
	3	privé omstandigheden
	4	conflicten, ruzies e.d. met medeleerlingen/-studenten of het kader, instructeurs of docenten
	5	ongewenst gedrag van anderen, zoals pesten of discriminatie
	6	seksuele intimidatie door anderen

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Groepen randomiseren	0
	Tekst alternatief	Ja
	Alt. titel	anders, namelijk...

Routing [v32](#)

v32

Vraagsoort Single response

Tekst **Hoe is in het algemeen uw gezondheidstoestand?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	slecht
	2	niet zo best
	3	redelijk
	4	goed
	5	uitstekend

Routing [v33](#)

v33

Vraagsoort Numeriek

Tekst **Hoe vaak heeft u zich in de afgelopen twaalf maanden ziek gemeld?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	keer

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Alleen gehele getallen	Ja

Routing [exprskip](#)

exprskip

Type Expressie

<u>Expressie</u>	<u>Voorwaarde</u>
telv19b := Count(Iv19b)	
telv22b := Count(Iv22b)	

Routing [skip](#)

skip

Type Skip

<u>Voorwaarde</u>	<u>Routing</u>
(telv19b = 0) and (telv22b = 0)	einde
Routing anders	opm4

opm4

Vraagsoort Geen vraag

Tekst **De volgende vragen gaan over ervaringen die u gehad heeft met ongewenst**

gedrag of seksuele intimidatie bij defensie. Als u vaker ervaringen heeft meegemaakt, denkt u dan aan de ervaring die u het vervelendst vond.

Routing [exprv34](#)

exprv34

Type Expressie

<u>Expressie</u>	<u>Voorwaarde</u>
v34 := 1	(telv19b > 0) and (telv22b = 0)
v34 := 2	(telv19b = 0) and (telv22b > 0)

Routing [v34](#)

v34

Voorwaarde (telv19b > 0) and (telv22b > 0)

Vraagsoort Single response

Tekst **Welke ervaring vindt u het vervelendst?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	ongewenst gedrag zoals schelden, roddelen, pesten, buitengesloten worden enz.
	2	ongewenst seksueel getint gedrag zoals schunnige opmerkingen, seksuele toenaderingen die u niet op prijs stelt, dwingen tot seksueel contact enz.

Routing [exprv35](#)

exprv35

Type Expressie

<u>Expressie</u>	<u>Voorwaarde</u>
tkv35 := ""	
tkv35 := "Heeft het zich afgespeeld in de opleiding waarnaar u verwijst in vraag 4?"	v1 in (96)
tkv35 := "Heeft het zich afgespeeld in de opleiding ?"	v1 in (1,2,3,4,5,6,7)

Routing [v35](#)

v35

Vraagsoort Multiple response

Tekst <%~tkv35%>

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
-------	-------------	---------------------

	1	ja, tijdens lesperiode
	2	ja, tijdens stageperiode
Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Groepen randomiseren	0
	Geen/weet niet	Ja
	W.n. titel	nee
Routing	v35a	

v35a

Voorwaarde	v35 is don't know	
Vraagsoort	Single response	
Tekst	Heeft het zich afgespeeld binnen een defensieonderdeel?	
Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	ja
	2	nee
Routing	v35b	

v35b

Voorwaarde	v35a = 1	
Vraagsoort	Multiple response	
Tekst	Bij welk onderdeel heeft het zich afgespeeld?	
Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	Commando Landstrijdkrachten
	2	Commando Luchtstrijdkrachten
	3	Commando Zeestrijdkrachten
	4	Koninklijke Marechaussee
	5	Bestuursstaf
	6	Defensie Materieel Organisatie
	7	Commando Dienstencentra
	96	anders
Routing	v36	

v36

Vraagsoort	Single response	
Tekst	Hoeveel plegers waren erbij betrokken?	
Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 | 1 |
| 2 | 2 |
| 3 | kleine groep (3 t/m 5) |
| 4 | grote groep (meer dan 5) |

Routing [v36a](#)

v36a

Vraagsoort Single response

Tekst **Was of waren dat...**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	uitsluitend medeleerling(en) / medestudent(en)
	2	voornamelijk medeleerling(en) / medestudent(en)
	3	zowel medeleerling(en) / medestudent(en) als kader, instructeurs of docenten
	4	voornamelijk kader, instructeurs of docenten
	5	uitsluitend kader, instructeurs of docenten

Routing [v36b](#)

v36b

Voorwaarde v36a in (1,2,3)

Vraagsoort Multiple response

Tekst **Was of waren dat...**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	leerlingen/studenten die langer dan u in de opleiding zitten
	2	leerlingen/studenten die even lang als u in de opleiding zitten
	3	leerlingen/studenten die korter dan u in de opleiding zitten

Routing [v37](#)

v37

Vraagsoort Single response

Tekst **Was of waren dat...**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	uitsluitend man(nen)
	2	voornamelijk man(nen)
	3	zowel man(nen) als vrouw(en)
	4	voornamelijk vrouw(en)

5 uitsluitend vrouw(en)
Routing [v38](#)

v38

Vraagsoort Multiple response

Tekst **Was of waren dit personen die in vergelijking met uzelf een hogere, een gelijke of een lagere rang hadden?**
Meerdere antwoorden mogelijk.

Items

<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
1	hogere rang
2	gelijke rang
3	lagere rang

Kenmerken

<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
Groepen randomiseren	0
Geen/weet niet	Ja
W.n. titel	weet ik niet

Routing [v39](#)

v39

Vraagsoort Multiple response

Tekst **Wat was ongeveer de leeftijd van deze persoon of personen?**
Meerdere antwoorden mogelijk.

Items

<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
1	jonger dan 25 jaar
2	tussen 25 en 40 jaar
3	ouder dan 40 jaar

Kenmerken

<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
Groepen randomiseren	0
Geen/weet niet	Ja
W.n. titel	weet ik niet

Routing [v40](#)

v40

Vraagsoort Single response

Tekst **Gebeurde het ongewenste gedrag jegens u in werktijd of in uw vrije tijd?**

Items

<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
-------------	---------------------

- 1 uitsluitend in werktijd
- 2 voornamelijk in werktijd
- 3 zowel in werktijd als in vrije tijd
- 4 voornamelijk in vrije tijd
- 5 uitsluitend in vrije tijd
- 6 er was geen verschil tussen werktijd en vrije tijd

Routing [v41](#)

v41

Vraagsoort Single response

Tekst **Zijn ook anderen het slachtoffer geweest van deze persoon of personen?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	nee
	2	ja, een enkele
	3	ja, meerdere

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Groepen randomiseren	0
	Geen/weet niet	Ja
	W.n. titel	weet ik niet

Routing [v42](#)

v42

Vraagsoort Single response

Tekst **Hoe vaak is het ongewenste gedrag jegens u door deze persoon of personen voorgekomen?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	één keer
	2	meerdere keren
	3	gedurende een langere periode

Routing [v43](#)

v43

Vraagsoort Single response

Tekst **Heeft u naar aanleiding van deze ervaring wel eens iets ondernomen?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	ja

2 nee
Routing [v43a](#)

v43a

Voorwaarde v43 = 1

Vraagsoort Multiple response

Tekst **Wilt u aangeven welke stap(pen) u ondernomen heeft?**
Meerdere antwoorden mogelijk.

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>	<u>Exclusief</u>
	1	ik ging het gedrag negeren	•
	2	ik heb het bewuste gedrag besproken met een medeleerling/-student	
	3	ik heb het bewuste gedrag besproken met een kaderlid, instructeur of docent	
	4	ik heb betrokkene(n) op het gedrag aangesproken	
	5	ik heb contact opgenomen met een vertrouwenspersoon	
	6	ik heb contact opgenomen met een geestelijk verzorger	
	7	ik heb contact opgenomen met een arts	
	8	ik heb aangifte gedaan	
	96	anders	

Routing [v43b](#)

v43b

Voorwaarde v43 = 1

Vraagsoort Multiple response

Tekst **Wat was het effect van die stappen?**
Meerdere antwoorden mogelijk.

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	het gedrag stopte
	2	het gedrag ging door
	3	de pleger is erop aangesproken
	4	de pleger is bestraft
	5	mij is de mond gesnoerd
	6	ik ben bestraft
	96	anders

Routing [v43c](#)

v43c

Voorwaarde v43 = 1
Vraagsoort Single response
Tekst **Hoe tevreden was u over hoe het incident is afgehandeld?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	heel ontevreden
	2	ontevreden
	3	neutraal
	4	tevreden
	5	heel tevreden

Routing [v43d](#)

v43d

Voorwaarde v43 = 1
Vraagsoort Single response
Tekst **Bent u opgevangen?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	ja
	2	nee

Routing [v43e](#)

v43e

Voorwaarde v43d = 1
Vraagsoort Multiple response
Tekst **Door wie bent u opgevangen?**
Meerdere antwoorden mogelijk.

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	door een kaderlid, instructeur of docent
	2	door een medeleerling/-student
	3	door vertrouwenspersoon
	4	door geestelijk verzorger
	96	anders

Routing [v43f](#)

v43f

Voorwaarde v43d = 1
Vraagsoort Single response

Tekst **Hoe tevreden was u daarover?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	heel ontevreden
	2	ontevreden
	3	neutraal
	4	tevreden
	5	heel tevreden

Routing [v44](#)

v44

Voorwaarde v43 = 2

Vraagsoort Multiple response

Tekst **Kunt u uw keuze toelichten?**
Meerdere antwoorden mogelijk.

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	ik had er geen behoefte aan om het te melden
	2	ik was bang dat de sfeer in mijn groep dan zou verslechteren
	3	ik was afhankelijk van die persoon of personen
	4	ik was bang voor negatieve reacties van anderen
	5	ik wist niet waar ik het moest melden
	6	ik wilde de carrière van die persoon of die personen niet schaden
	7	ik dacht dat de schuld op mij afgeschoven zou worden
	8	ik dacht dat er met mijn klacht toch niets zou gebeuren
	9	ik dacht dat het mijn carrière zou schaden
	10	ik dacht dat ik er dan niet meer bij zou horen
	11	ik dacht dat dat gedrag normaal was
	12	ik was bang niet geloofd te worden
	96	anders

Routing [v45](#)

v45

Vraagsoort Single response

Tekst **Heeft een kaderlid, instructeur of docent wel eens gezien dat u slachtoffer was van ongewenste gedragingen?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	ja
	2	nee

Routing [v45a](#)

v45a

Voorwaarde v45 = 1

Vraagsoort Multiple response

Tekst **Hoe regaeerde het kaderlid, instructeur of docent ?**
Meerdere antwoorden mogelijk.

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	hij/zij heeft de pleger op zijn/haar gedrag aangesproken
	2	hij/zij heeft mij ondersteund
	3	hij/zij negeerde het ongewenste gedrag
	4	hij/zij lachte erom
	5	hij/zij moedigde het aan of deed mee
	6	hij/zij heeft mij de mond gesnoerd
	7	hij/zij heeft mij uit mijn functie geplaatst

Kenmerken	<u>Kenmerk</u>	<u>Waarde</u>
	Groepen randomiseren	0
	Tekst alternatief	Ja
	Alt. titel	anders, namelijk...

Routing [v46](#)

v46

Vraagsoort Single response

Tekst **Heeft u melding gedaan bij het meldpunt?**

Items	<u>Code</u>	<u>Omschrijving</u>
	1	ja
	2	nee

Routing [einde](#)

einde

Dit was de laatste vraag. Hartelijk dank voor de medewerking!
