

# Juffrouw, ik (word ge)pest!

Ongewenst gedrag op het werk in de onderwijssector in Vlaanderen en Nederland

*De aandacht van de Belgische wetgever voor 'ongewenst gedrag op het werk' (zie onder andere de wet van juni 2002 en het KB van september 2007) stimuleerde niet alleen de interesse van diverse praktijkbeoefenaars, maar eveneens het wetenschappelijke onderzoek naar dit fenomeen binnen België en Vlaanderen. Recent werd in Nederland de Arbowet 1998 'psychosociale arbeidsbelasting' aangepast (arbeidsomstandighedenwet) en, in lijn met diverse nationale onderzoeksbevindingen, aangevuld met een regelgeving over een breder bereik van negatief en ongewenste gedragingen op het werk. Zowel in België als in Nederland kreeg ongewenst gedrag op het werk dus een duidelijke plek binnen de arbeidswetgeving, en in beide landen wordt hierbij verwezen naar pesterijen, geweld en ongewenste intimiteiten op het werk. In deze bijdrage gaan we dieper in op ongewenst gedrag binnen de onderwijssector en vergelijken we de prevalentie van dergelijk gedrag bij medewerkers van het Vlaamse en Nederlandse onderwijs. Voor het eerst werd hierbij in beide landen niet enkel gepeild naar het ondergaan, maar eveneens naar het zelf stellen van ongewenst gedrag op de werkvloer. De resultaten van een vragenlijstenquête bij 377 Vlaamse en 356 Nederlandse medewerkers onthulde kleine, doch significante verschillen tussen de Vlaamse en Nederlandse beroepsbevolking in de onderwijssector. Nederland scoort beter dan Vlaanderen: voor zowel het ondergaan als het zelf stellen van pesterijen en ongewenste intimiteiten ligt hun gemiddelde score lager. Enkel voor geweld op het werk vinden we geen verschil tussen Vlaamse en Nederlandse onderwijsmedewerkers.*

## Ongewenst gedrag op het werk in Vlaanderen en Nederland

Sinds de wet van 2002 betreffende de bescherming van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk verwierf 'ongewenst gedrag op het werk' een plek binnen de agenda van menig Belgische organisatie. Het KB van 2007 betreffende psychosociale belasting op het werk integreerde dit fenomeen in het bredere beleid voor psychosociaal welzijn, waarvan ook werkstress en conflicten een belangrijk deel uitmaken. In Nederland kende de interesse voor dit fenomeen vooral een opmars bij de herziening van de Arbowet 1998 Psychosociale Arbeidsbelasting. In beide landen worden als cruciale negatieve gedragvormen op het werk pesterijen, (fysiek en verbaal) geweld en ongewenste intimiteiten op het werk genoemd. *Pesterijen op het werk* hebben te maken met herhaalde (bijvoorbeeld, minimaal wekelijks) negatieve gedragingen op het werk die een langere tijd (bijvoorbeeld, minimaal zes maanden) plaatsvinden. Deze gedragingen kunnen zowel met persoonlijke (bijvoorbeeld, beledigingen en vernederingen) als met werkgerelateerde kwesties (bijvoorbeeld, het achterhouden van informatie)

te maken hebben. Pesterijen op het werk stigmatiseren het doelwit in een ondergeschikte positie: hij of zij heeft moeite om zich te verdedigen (Einarsen et al., 2003; Leymann, 1996). Een belangrijk element van pesterijen op het werk betreft haar systematisch en herhaaldelijk karakter, twee kenmerken die niet noodzakelijk aan bod komen bij geweld en ongewenste intimiteiten op het werk. *Geweld op het werk* verwijst naar alle gedragingen waarbij een werknemer psychisch, fysiek of verbaal bedreigd wordt bij de uitvoering van zijn of haar job (Baillien, Neyens, & De Witte, 2008; Van der Gucht & Verstuyft, 2008). *Seksuele intimidatie of ongewenst seksueel gedrag op het werk* omvat elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk contact dat verband houdt met het geslacht van een werknemer. Het gedrag is niet gewenst door de ontvanger en tast hem of haar aan in de waardigheid. Hiernaast kan dergelijk gedrag een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving creëren (Baillien et al., 2008).

## **Ongewenst gedrag in kaart gebracht**

Afgelopen jaren onderzochten diverse vragenlijststudies in België en Nederland de prevalentie van pesterijen, geweld en ongewenste intimiteiten op het werk. Hiervoor gebruikten zij een breed bereik van meetinstrumenten, terug te brengen op twee belangrijke meetmethoden (Notelaers et al., 2006). Enerzijds is er de zogenaamde 'subjectieve methode' (ook: zelflabelingsmethode) waarbij men na het aanbieden van een definitie van pesten, geweld of ongewenste intimiteiten aan de respondent vraagt om aan te geven hoe frequent hij of zij de afgelopen zes maanden hiermee te maken kreeg. Deze methode wordt vooral toegepast in praktijkstudies, zoals een risicoanalyse psychosociale belasting of een tevredenheidsenquête. Anderzijds is er de 'objectieve methode' waarbij men een lijst van concrete negatieve gedragingen (bijvoorbeeld, roddelen) aanbiedt aan de respondent. Voor elk van deze gedragingen geeft de respondent aan hoe vaak hij of zij afgelopen zes maanden met dit gedrag geconfronteerd werd. Deze methode wordt voornamelijk toegepast in wetenschappelijk onderzoek. Doordat verschillende prevalentiestudies kiezen voor uiteenlopende meetinstrumenten is het erg moeilijk om hun resultaten met elkaar te vergelijken. Ten eerste geven de subjectieve en objectieve

methoden verschillende resultaten. Ten tweede kiest men voor andere definities of een andere lijst van negatieve gedragingen, wat het vergelijken van de resultaten verder bemoeilijkt. Ten derde kiest men vaak voor andere steekproeven door een verschillende samenstelling van sectoren in de studie op te nemen. Daardoor weten we niet zeker of de gevonden verschillen op een hogere of lagere prevalentie van ongewenst gedrag op de werkvloer wijzen, of veroorzaakt zijn door verschillen in de steekproef. Prevalentiestudies waren tot nu toe bovendien beperkt tot het meten van slachtoffers: men vraagt de werknemer of hij of zij zelf slachtoffer werd van negatief gedrag op het werk. Hierdoor is er erg weinig geweten over daders of stellers van dergelijk ongewenst gedrag.

In deze bijdrage willen we de prevalentie van ongewenst gedrag op het werk in Nederland en Vlaanderen met elkaar vergelijken. Om tegemoet te komen aan bovenstaande problemen zullen wij (a) ongewenst gedrag meten met eenzelfde gevalideerde vragenlijst (namelijk objectieve methode) bij zowel Vlaamse als Nederlandse werknemers, (b) binnen Vlaanderen en Nederland eenzelfde sector afbakenen voor onze steekproef, en (c) eveneens peilen naar het zelf stellen van negatief gedrag op het werk.

## **De studie**

Gegevens voor het onderzoek werden verzameld in mei en november 2008 in respectievelijk de Nederlandse en Vlaamse onderwijssector. In beide landen werd één scholengemeenschap bij de studie betrokken: in Vlaanderen betrof het een steekproef van leerkrachten uit het hoger algemeen secundair onderwijs (ASO), in Nederland werden medewerkers van het hoger (niet-universitair) onderwijs aangeschreven. Een totaal van 377 Vlaamse (response rate: 44%) en 356 Nederlandse medewerkers (response rate: 81%) vulden de vragenlijst in. De Vlaamse respondentengroep bestond voornamelijk uit vrouwen (70,3%). De meerderheid van de respondenten was tussen de 24 en 38 jaar oud (46,6%) en de respondenten werkten gemiddeld 12,62 jaar in de desbetreffende scholengemeenschap. Ook de Nederlandse respondentengroep bestond voornamelijk uit vrouwelijke medewerkers (66,6%). De meerderheid van de respondenten was tussen de 48 en 57 jaar oud (37%) en de respondenten

werkten gemiddeld 9,14 jaar in de desbetreffende organisatie. Voor beide steekproeven gold dat de overgrote meerderheid van de respondenten een hoger diploma (universitair of niet-universitair) op zak had (89,3% van de Vlaamse en 85,1% van de Nederlandse respondenten).

In beide steekproeven werd *blootstelling aan pestgedrag* gemeten aan de hand van de gevalideerde Nederlandse vertaling van de Short Negative Acts Questionnaire (S-NAQ; Notelaers & Einarsen, 2008). De S-NAQ bestaat uit negen negatieve handelingen die gepercipieerd kunnen worden als pesterijen wanneer een medewerker op regelmatige basis met hen geconfronteerd wordt. De gedragingen verwijzen naar persoonlijke (bijvoorbeeld, roddels over u) en werkgerelateerde pesterijen (bijvoorbeeld, men neemt uw werk af of men onttrekt u uw bevoegdheden). De antwoordmogelijkheden variëren hierbij van 'nooit' (= 1) tot 'af en toe' (= 2), 'maandelijks' (= 3), 'wekelijks' (= 4) en 'dagelijks' (= 5). De respondenten gaven aan of zij deze gedragingen de afgelopen zes maanden zelf meemaakten. De negen items vormen samen één 'blootstelling aan pestgedrag' schaal met scores tussen 1 en 5. Het *stellen van pestgedrag* werd gemeten met dezelfde lijst van items, weliswaar geherformuleerd naar een actieve vraag. Voor de afgelopen zes maanden gaf de respondent dus aan of hij of zij zélf dergelijk gedrag stelde op de werkvloer. Deze negen items vormen samen één 'stellen van pestgedrag' schaal met scores tussen 1 en 5.

*Blootstelling aan (fysiek en verbaal) geweld* werd gemeten aan de hand van twee items uit de Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT; Leymann, 1996). Opnieuw gaven de respondenten aan

of zij 'nooit' (= 1) tot 'af en toe' (= 2), 'maandelijks' (= 3), 'wekelijks' (= 4) of 'dagelijks' (= 5) met dit gedrag geconfronteerd werden. Het *stellen van (fysiek en verbaal) geweld* werd gemeten met dezelfde twee items, actief geherformuleerd. Voor deze gedragingen gaf de respondent dus aan of hij of zij dit gedrag zélf stelde.

*Blootstelling aan ongewenste intimidatie* werd gemeten aan de hand van één item uit de LIPT (Leymann, 1996). Ook nu varieerden de antwoorden van 'nooit' (= 1) tot 'af en toe' (= 2), 'maandelijks' (= 3), 'wekelijks' (= 4) en 'dagelijks' (= 5). Voor het meten van *het stellen van ongewenste intimidatie* werd dit item geherformuleerd van een passief (ik onderga) naar actief (ik doe).

## Resultaten

Tabel 1 geeft een overzicht van de gemiddelde scores bij de Vlaamse en Nederlandse respondenten.<sup>1</sup> Wat betreft de vergelijking tussen de Vlaamse en Nederlandse scores tonen de resultaten een lagere gemiddelde score voor zowel blootstelling aan pesterijen als ongewenste intimiteiten op het werk binnen de Nederlandse respondentengroep. Voor blootstelling aan geweld op het werk onthullen de resultaten geen verschil tussen Vlaamse en Nederlandse medewerkers van de onderwijssector. Wat betreft het zelf stellen van ongewenst gedrag, vinden we opnieuw lagere scores binnen de Nederlandse steekproef voor pesterijen en ongewenste intimiteiten. Ook nu is er geen verschil tussen de Vlaamse en Nederlandse respondenten voor geweld op het werk.

**Tabel 1.**

Gemiddelde scores op een schaal van 1 tot 5 naar de aard van het ongewenst gedrag op het werk

	Vlaanderen (N = 377)	Nederland (N = 356)	Verskil
Blootstelling aan pesterijen	1,41	1,29	$t(356) = -7.345^{***}$
Blootstelling aan geweld	1,04	1,04	n.s.
Blootstelling aan ongewenste intimiteiten	1,08	1,05	$t(356) = -2.551^*$
Stellen van pestgedrag	1,35	1,26	$t(356) = -6.92^{***}$
Stellen van geweld	1,01	1,01	n.s.
Stellen van ongewenste intimiteiten	1,10	1,02	$t(356) = -9.856^{***}$

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Merk bovendien op dat alle schalen variëren tussen 1 en 5. Voor geen enkel gedrag scoren de respondenten hoger dan 1.5, wat aangeeft dat de gemiddelde respondent in het huidige onderzoek eerder nooit met deze gedragingen geconfronteerd wordt of dit gedrag eerder nooit zelf stelt. Dit betekent uiteraard niet dat ongewenst gedrag op het werk geen probleem vormt binnen deze steekproeven. Voor blootstelling aan en het stellen van pesterijen

en geweld liep in zowel Vlaanderen en Nederland de hoogste score op tot niet minder dan 3.78, wat een bijna wekelijkse blootstelling aan of stellen van dergelijk gedrag betekent. Voor blootstelling aan ongewenste intimiteiten liep de maximale score op tot 3, een maandelijkse confrontatie met ongewenst seksueel gedrag. Een bijkomende analyse van de antwoorden per onderzoeksvraag binnen Vlaanderen en Nederland ondersteunt deze opmerking.

**Tabel 2.**

Percentage respondenten die nooit versus minstens af en toe aangeven per onderzoeksvraag binnen Vlaanderen en Nederland

	Vlaanderen (%)		Nederland (%)	
	Nooit	Minstens af en toe	Nooit	Minstens af en toe
<b>Slachtofferschap</b>				
1. Iemand houdt informatie achter die u nodig hebt en maakt daardoor uw werk moeilijker	59,9	40,1	53,4	46,6
2. Roddels over u	31,2	68,8	69,4	30,6
3. Uitgesloten worden uit groepsactiviteiten, uitgesloten worden door collega's	73,9	26,1	85,1	14,9
4. Herhaalde opmerkingen over uw privéleven en over uzelf	78,1	21,9	83,1	16,9
5. Beledigingen	87,4	12,6	89,6	10,4
6. Herhaalde opmerkingen over uw vergissingen	75,6	24,4	80,3	19,7
7. Uw vragen of pogingen om een gesprek te beginnen, worden beantwoord met stilte of vijandigheid	77,3	22,7	83,7	16,3
8. Uw werk en inspanningen worden niet naar waarde geschat	45,5	54,5	45,5	54,5
9. Men haalt grappen met u uit en bezorgt u 'onaangename' verrassingen.	90,4	9,6	93,8	6,2
10. U wordt uitgescholden of men richt beledigende gebaren tot u	94,1	5,9	94,4	5,6
11. U wordt seksueel benaderd (grapjes, gebaren, woorden, ...)	94,2	5,8	95,8	4,2
12. U wordt bedreigd met fysiek geweld.	98,1	1,9	98,3	1,7
<b>Daderschap</b>				
1. Informatie achterhouden die een ander nodig heeft	89,9	10,1	87,9	12,1
2. Roddelen over een ander	18,9	81,1	35,1	64,9
3. Iemand uitsluiten uit groepsactiviteiten	88,3	11,7	90,7	9,3
4. Herhaalde opmerkingen geven over iemands privéleven	73,9	26,1	83,4	16,6
5. Iemand beledigen	88,4	11,6	91,9	8,1
6. Herhaalde opmerkingen maken over iemands vergissingen	67,5	32,5	66,6	33,4
7. Iemands vragen of pogingen om een gesprek te beginnen, beantwoorden met stilte	73,9	26,1	88,5	11,5
8. Iemands werk en inspanningen niet naar waarde schatten	65,6	34,4	57,6	42,4
9. Grappen uithalen en iemand 'onaangename' verrassingen bezorgen	84,1	15,9	89,9	10,1
10. Iemand uitschelden of beledigende gebaren richten tot iemand	98,5	1,5	98,9	1,1
11. Iemand seksueel benaderen (grapjes, gebaren, woorden, ...)	96,9	3,1	97,8	2,2
12. Iemand bedreigen met fysiek geweld	99,8	0,2	100	0

Voor vrijwel alle uitingen van ongewenst gedrag gaf een deel van de respondenten aan dat zij hier minstens af en toe mee geconfronteerd werden tijdens de afgelopen zes maanden, of dat zij deze gedragingen tijdens de afgelopen zes maanden minstens af en toe zelf stelden (zie tabel 2). Voor vrijwel alle uitingen van ongewenst gedrag op het werk geven bovendien meer Vlaamse dan Nederlandse medewerkers aan dit gedrag minstens af en toe te stellen. Enkel voor het item 'iemand's werk en inspanningen niet naar waarde schatten' geven meer Nederlandse dan Vlaamse respondenten aan dit regelmatig te doen. Het meest ondergane pestgedrag bij de Vlaamse deelnemers zijn roddels; bij de Nederlandse deelnemers is dit het ervaren van weinig waardering voor het eigen werk en de eigen inspanningen. Het meest zelf gestelde ongewenste gedrag is zowel bij Vlaamse als Nederlandse medewerkers 'roddelen', gevolgd door 'iemand's werk en inspanningen niet naar waarde schatten'.

## **Samenvatting en discussie**

In deze exploratieve studie onderzochten we de prevalentie van ongewenst gedrag op het werk bij medewerkers van het Vlaamse en Nederlandse onderwijs, een onderzoeksvraag die geïnspireerd werd door de recente wettelijke evoluties in beide landen die dergelijk gedrag in de schijnwerpers plaatsten. In beide respondentengroepen maakten we gebruik van dezelfde gevalideerde meetinstrumenten, zodat de resultaten van beide groepen gemakkelijk en correct met elkaar vergeleken konden worden. De resultaten toonden gunstigere scores voor Nederland voor pesterijen en ongewenste intimiteiten op het werk en dit zowel voor blootstelling aan als het zelf stellen van dergelijk gedrag. We vonden geen verschillen tussen Vlaanderen en Nederland voor geweld op het werk.

Een mogelijke verklaring voor deze verschillen kunnen we vinden in het driewegsmodel van ongewenst gedrag op het werk (Baillien et al., 2008). Dit model werd ontworpen op basis van diepgaande casestudies en omschrijft drie mogelijke paden die aanleiding kunnen geven tot ongewenst gedrag op het werk. Ten eerste zijn dergelijke gedragingen het gevolg van een destructief omgaan met

werkstress: een passieve houding ten aanzien van werkstress en frustratie leidt tot slachtofferschap, het ventileren van deze stress op een medewerker die beschouwd wordt als de oorzaak van de werkstress en frustratie leidt tot claderschap. Ten tweede resulteert ongewenst gedrag uit conflicten op het werk, die door een foutieve reactie van de medewerkers een lange tijd kunnen aanslepen en escaleren tot ongewenst gedrag (zie ook Baillien et al., 2008). In een derde pad vloeit ongewenst gedrag op het werk voort uit een team- of organisatieklimaat die dergelijk gedrag toelaat of zelfs aanmoedigt. Voorbeelden hiervan zijn een sterke promotie van individuele competitie op de werkvloer en het gebrek aan een beleid tegen ongewenst gedrag op het werk.

Aan de hand van dit model kunnen we bijgevolg vermoeden dat de Nederlandse medewerkers meer dan Vlaamse medewerkers op een constructieve manier omgaan met stress en misschien ook efficiënter omgaan met conflicten door op zoek te gaan naar de basis van het probleem en het conflict daadwerkelijk uit te spreken. Anderzijds is het mogelijk dat Nederlandse organisaties minder dan Vlaamse organisaties dergelijk ongewenst gedrag op het werk toelaten en sneller ingrijpen wanneer dit gesteld wordt. De huidige studie is weliswaar beperkt tot het onderzoeken van de prevalentie van ongewenst gedrag en toetst deze mogelijke redenen niet. Toekomstig onderzoek zou er dus vast en zeker bij baten om meer diepgaand op zoek te gaan naar mogelijke verklaringen voor de verschillen tussen de Vlaamse en Nederlandse medewerkers.

Bovendien vond deze studie plaats in een sterk afgebakende steekproef van onderwijsmedewerkers. In de Vlaamse steekproef ging het om medewerkers van het hoger algemeen secundaire onderwijs (middelbaar onderwijs). De Nederlandse steekproef betrof medewerkers van een hogeschool. Hoewel er duidelijke parallellen getrokken kunnen worden tussen de eigenlijke taak of job van deze medewerkers, zou toekomstig onderzoek kunnen focussen op een steekproef van onderwijsmedewerkers uit eenzelfde soort schoolgemeenschappen of zelfs op een identieke steekproef (met identieke achtergrondkenmerken) uit de Vlaamse en Nederlandse onderwijssector. Verder kan toekomstig onderzoek deze studie repliceren bij andere en bredere steekproeven van

Vlaamse en Nederlandse werknemers om zo na te gaan of onze resultaten generaliseerbaar zijn naar andere sectoren binnen Vlaanderen en Nederland.

Elfi Baillien  
Hans De Witte  
Martin Euwema

Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie-, en  
Personeelspsychologie (WOPP)  
K.U.Leuven

### Noot

1. Voor het Vlaamse onderwijs vinden we globaal geen verschillen met een benchmark van andere sectoren uit 2008 voor zowel het stellen als ondergaan van ongewenst gedrag op het werk ( $M_{\text{blootstelling pesten}} = 1.42$ ;  $M_{\text{dader pesten}} = 1.33$ ;  $M_{\text{blootstelling geweld}} = 1.03$ ;  $M_{\text{dader geweld}} = 1.02$ ;  $M_{\text{blootstelling ongewenste intimiteiten}} = 1.08$ ;  $M_{\text{dader ongewenste intimiteiten}} = 1.09$ ).

### Bibliografie

- Baillien, E., Neyens, I., & De Witte, H. 2008. Organizational, team related and job related risk factors for workplace bullying, violence and sexual harassment in the workplace: a qualitative study. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 122-146.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. 2003. The concept of bullying at work. The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*, 3-30: London: Taylor & Francis.
- Leymann, H. 1996. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Notelaers, G., & Einarsen, S. 2008. *The construction and validation of the Short – Negative Acts Questionnaire*. Paper presented at 6th International Conference on Workplace Bullying, 4-6 June. 2008. Montreal. Canada.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., & Vermunt, J. 2006. Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 20, 288-301.
- Van der Gucht, T., & Verstuyft, S. 2008. *Goede praktijken voor de vertrouwenspersoon bij ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk*. Mechelen: Wolters Kluwer.