



OMGANGSVORMEN, WERKBELEVING
EN DIVERSITEIT
BIJ DE NEDERLANDSE POLITIE
ANNO 2006

Stans de Haas
Miriam Zaagsma
Mechtild Höing
Willy van Berlo
Ine Vanwesenbeeck

Maart 2007

Dit document bevat een beknopte samenvatting van het onderzoeksrapport 'Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006' (uitgeverij Eburon, Delft, ISBN 978 90 5972 171 5). In het oorspronkelijke rapport is deze samenvatting opgenomen als hoofdstuk 7: 'Samenvatting, conclusies en aanbevelingen'. In deze samenvatting wordt ingegaan op achtergronden van het onderzoek, de vraagstellingen en de belangrijkste onderzoeksresultaten. De uitkomsten zijn in de laatste fase van het onderzoek tijdens een expertmeeting voorgelegd aan deskundigen uit het veld (onder andere beleidsmedewerkers, centrale vertrouwenspersonen, vakbondsvertegenwoordigers). Op basis van de onderzoeksresultaten en de resultaten van expertmeeting zijn conclusies en aanbevelingen geformuleerd, die integraal in deze brochure zijn opgenomen. Enkele gedetailleerde tabellen zijn als bijlage toegevoegd.

Het volledige rapport 'Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006' is te downloaden via www.rutgersnissogroep.nl.

DANKWOORD

Dit in opdracht van de Nederlandse Politiebond (NPB) uitgevoerde onderzoek is mogelijk gemaakt dankzij financiering door sociale partners in de Subsidiecommissie Arbeidsmarkt en Opleidingen Politie (SAOP). De SAOP met daarin vakbonden (NPB en ACP) en de werkgever (het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de VtsPN-NPI namens de korpsen) hebben het onderzoek ook inhoudelijk begeleid. Op deze plaats willen wij de vertegenwoordigers van deze organisaties bedanken voor hun bijdrage in de begeleidingscommissie van het onderzoek. Met hun positieve, kritische en pragmatische instelling hebben zij in het gehele proces een sterk ondersteunende en onmisbare rol gespeeld.

Onze dank gaat daarnaast vooral uit naar al diegenen die het ons mogelijk hebben gemaakt de informatie te verzamelen die nodig was om anno 2006 een beeld te kunnen schetsen van de omgangsvormen, de werkbeleving en de diversiteit in de Nederlandse politieorganisatie. Allereerst natuurlijk al die duizenden politiemannen en -vrouwen die de tijd hebben genomen een omvangrijke vragenlijst over soms gevoelige onderwerpen in te vullen. Voor de praktische uitvoering van de dataverzameling danken wij de medewerkers van de Politieacademie en R&R solutions. Ook danken wij alle beleidsmedewerkers, centrale vertrouwenspersonen, leden van ondernemingsraden, personeelsfunctionarissen en portefeuillehouders die hebben meegewerkt aan de interviews en ons daardoor inzicht hebben verschaft in de beleidsontwikkelingen bij hun korpsen.

Dat al deze mensen benaderd konden worden, is mogelijk gemaakt door hun korpschefs, die het belang van dit onderwerp onderkennen en die dit onderzoek zien als een bijdrage aan de verbetering van de kwaliteit en de professionaliteit van hun organisatie. Wij zijn hen hiervoor zeer erkentelijk. Tot slot danken wij de aanwezigen bij de expertmeeting voor hun kritische vragen, hun zinvolle beschouwingen en het delen van hun kennis van de praktijk, waardoor de kans aanzienlijk is vergroot dat de aanbevelingen waarmee het boek besluit een breed draagvlak vinden.

Namens het onderzoeksteam,

Mechtild Höing
projectleider

DE BEGELEIDINGSCOMMISSIE

De heer Hans van Duijn
bondsvoorzitter Nederlandse Politiebond (voorzitter)

Mevrouw Anna Hooijenga
*ambtelijk secretaris Subsidiecommissie Arbeidsmarkt- en Opleidingsprojecten
Politie (secretaris)*

De heer Fred Diepenbach
senior beleidsmedewerker, Nederlands Politie Instituut

Mevrouw Saskia Broek
beleidsmedewerker, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Mevrouw Géke Hovius
projectleider, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

De heer Martin Marsman
*coördinerend senior beleidsmedewerker, Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties*

Mevrouw Jacqueline van de Putte
beleidsmedewerker, Nederlandse Politiebond

De heer Gerrit van de Kamp
bondsvoorzitter ACP

De heer Wiep van der Pal
bestuurder Financiën en Dienstverlening, ACP

VOORWOORD

In oktober 2000 verscheen het NISSO-rapport ‘Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit binnen de Nederlandse politie’. De daarin beschreven onderzoeksuitkomsten bleken ronduit schokkend. Sinds 1993 waren de omgangsvormen bij de politie niet of nauwelijks verbeterd; vooral seksueel intimiderend gedrag kwam nog altijd veel vaker voor dan in het bedrijfsleven. In eerste instantie beschikten de korpschefs alleen over de uitkomsten voor de gehele politieorganisatie. Menigeen liet toen weten dat zijn korps niet paste in het algemene beeld. Nadat op hun verzoek ook de uitkomsten per korps waren gerapporteerd, werd het nederig stil. Elk korps bleek in min of meer gelijke mate met het ongewenst-gedragvirus te zijn besmet.

De hoogste tijd dus om in te grijpen in de politiecultuur en het begrip leiderschap nieuwe inhoud te geven. Desondanks viel een oproep aan de korpschefs om daar voorlopig 10% van hun werktijd aan te gaan besteden, niet bepaald in goede aarde. Inmiddels is er echter toch veel gebeurd. Enerzijds omdat de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft aangedrongen op verbeteringen, daartoe op zijn beurt aangespoord door de vakbonden. Anderzijds omdat er gelukkig toch leidinggevenden gevoelig bleken voor de noodzaak van een cultuuromslag. Vervolgens werden zaken als integriteit, omgangsvormen, diversiteit, legitimiteit en afspiegeling met elkaar in verband gebracht en ontdekt als een ‘business issue’. Sinds 2004 is daardoor de belangstelling van het management voor deze onderwerpen merkbaar toegenomen, met als gevolg dat de betreffende beleidsmedewerkers en vertrouwenspersonen zich meer gesteund voelen in hun werk.

Dit vervolgonderzoek, gefinancierd door werkgevers en werknemers via de SAOP, biedt een inventarisatie van de huidige stand van zaken en een evaluatie van de projecten die de afgelopen jaren op korpsniveau zijn ontwikkeld. De uitkomsten zijn besproken met vertegenwoordigers van korpsen om te komen tot aanbevelingen waar korpsen wat aan hebben.

De belangrijkste conclusies zijn dat we positieve ontwikkelingen zien - de omgangsvormen staan er in ieder geval beter voor dan in 2000 - maar ook dat we nog een lange weg te gaan hebben. Het is de kunst om van elkaar te leren en geen energie te steken in methodes die niet succesvol zijn gebleken. Als iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt - en dus niet alleen korpschefs - zullen we ons over vijf jaar, bij een nieuw vervolgonderzoek, niet langer negatief onderscheiden van het bedrijfsleven.

Hans van Duijn
bondsvoorzitter NPB

SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Dit onderzoek heeft een voorgeschiedenis. In 2000 zijn de resultaten beschikbaar gekomen van een eerste, grootschalig onderzoek naar omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie. Ongewenste omgangsvormen bleken op grote schaal voor te komen en samen te hangen met een negatievere werkbeleving, meer gezondheidsproblemen en meer ziekteverzuim. De resultaten van dit zogenaamde “NISSO-onderzoek” hebben een belangrijke impuls gegeven aan de ontwikkeling van beleid binnen de korpsen.

Anno 2006 was het tijd om een balans op te maken. Dankzij een breed draagvlak bij de vakbonden, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en de afzonderlijke korpsen kon hetzelfde onderzoek opnieuw worden uitgevoerd. De ontwikkelingen in het beleid zijn bij dezelfde selectie van zestien korpsen als destijds in beeld gebracht, en net als in 2000 is er een enquête onder een representatieve steekproef van politiemedewerkers gehouden. Dit onderzoeksrapport doet verslag van de uitkomsten van dit onderzoek en beantwoordt vragen als: Welke maatregelen zijn er in de tussenliggende jaren ontwikkeld, welke activiteiten ondernomen? Wat zijn belemmerende en bevorderende factoren bij de aanpak van ongewenst gedrag? Vertaalt het beleid zich in zichtbare resultaten? Wordt er minder gepest en seksueel geïntimideerd? Hoe staat het nu met de diversiteit binnen de korpsen en de positie van minderheden? Daarnaast wordt de stand van zaken bij de politie vergeleken met andere organisaties. Op basis van de resultaten van het onderzoek en de uitkomsten van een expertmeeting met beleidsmedewerkers uit de diverse korpsen worden aanbevelingen voor de komende jaren gedaan.

7.1 Samenvatting

Achtergrond

Voor zowel ongewenste omgangsvormen als de positie van minderheden bestaat er binnen de politieorganisatie al geruime tijd aandacht. Sinds 1993, toen het eerste onderzoek naar seksuele intimidatie bij de politieorganisatie de omvang van deze vorm van ongewenste omgangsvormen aan het licht bracht (Eikenaar, 1993), is er mede dankzij advies en ondersteuning van het LECD, het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (de voormalige Landelijke Politie Emancipatie Commissie; later: Stichting Politie en Emancipatie), in de korpsen beleid ontwikkeld. In eerste instantie was dit beleid uitsluitend gericht op de aanpak

HOOFDSTUK 7

van seksuele intimidatie. Daarbij zijn twee sporen gevolgd, een *curatief spoor*, gericht op opvang en begeleiding van slachtoffers van seksuele intimidatie en een *preventief spoor*, gericht op beïnvloeding van structuurkenmerken zoals de sekse ratio binnen het personeelsbestand en op beïnvloeding van de organisatiecultuur. In 2000 bleek het gevoerde beleid nog niet geleid te hebben tot een duidelijke afname van seksuele intimidatie, al leek het bewustzijn van het probleem toegenomen en was de bespreekbaarheid van het onderwerp vergroot (Sandfort & Vanwesenbeeck, 2000). Hoewel het curatieve spoor (de opvang van slachtoffers) in alle korpsen ontwikkeld was in de vorm van netwerken van vertrouwenspersonen en een onafhankelijke klachtencommissie, werd hier nog weinig gebruik van gemaakt, mogelijk omdat flankerend beleid zoals voorlichting en training nog niet voldoende was ingezet. Het preventieve spoor (beleid gericht op het voorkomen van seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenste omgangsvormen) was veel minder ver ontwikkeld. In de meeste korpsen was het beleid nog met name gericht op instroom van vrouwen en in veel mindere mate op cultuurverandering. De werkbeleving van vrouwen verschilde weinig van die van mannen of was zelfs positiever, maar dit gold niet voor andere sociale minderheden (homoseksuelen, allochtonen, gehandicapten).

Al met al hebben de resultaten van het in 2000 uitgevoerde onderzoek duidelijk gemaakt dat het in 1993 ingezette beleid tegen seksuele intimidatie het begin is geweest van een proces dat anno 2000 nog verre van zijn voltooiing was. De onderzoekers adviseerden om voortaan een breder georiënteerd beleid te voeren, gericht op alle ongewenste omgangsvormen, niet alleen seksuele intimidatie, en om met name in het preventieve spoor planmatiger te werk te gaan door bijvoorbeeld een structurele aanpak van voorlichting, draagvlakvergroting en deskundigheidsbevordering. Onmisbaar werd ook een cultuurverandering geacht, waarin diversiteit niet alleen gerespecteerd, maar ook positief gewaardeerd wordt, waarmee diversiteitsbeleid een doel op zichzelf werd.

In 2006 is onderzocht in hoeverre deze aanbevelingen gedurende de afgelopen jaren binnen de korpsen vertaald zijn naar beleid, en of er sprake is van zichtbare effecten in termen van een afname van ongewenst gedrag en een verbetering van de positie en werkbeleving van minderheden.

Onderzoeksopzet

Het huidige onderzoek is in feite een update van de studie uit 2000. Evenals destijds is bij een selectie van korpsen een kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar de voorgenomen en uitgevoerde beleidsmaatregelen (zie bijlage 1). Om een

goede vergelijkbaarheid te garanderen zijn met sleutelfiguren uit dezelfde zestien korpsen als destijds interviews gehouden en zijn door hen beschikbaar gestelde beleidsdocumenten bestudeerd. De interviews hebben plaatsgevonden in de periode maart tot en met oktober 2006 en zijn gehouden met in totaal 29 respondenten, te weten negen beleidsmedewerkers diversiteit, negen centrale vertrouwenspersonen, twee beleidsmedewerkers die beide terreinen in hun functie combineerden, vier leden van de OR en vijf medewerkers die een algemene functie bekleden, bijvoorbeeld hoofd Personeel en Organisatie.

Daarnaast is evenals in 2000 een grootschalig kwantitatief onderzoek uitgevoerd onder een representatieve steekproef van alle politiemedewerkers. Dit onderzoek vond plaats door middel van een uitgebreide vragenlijst, die, anders dan in 2000, niet per post maar digitaal via een unieke inlogcode op naar keuze internet of intranet werd aangeboden. De unieke inloggegevens werden per post naar het thuisadres verstuurd. Voor deze aanpak is gekozen om ook mensen die vanwege ziekte of om andere redenen niet op hun werk bereikt konden worden de gelegenheid te geven aan het onderzoek mee te werken. Het vragenlijst-onderzoek vond plaats in de maanden september en oktober.

De gebruikte vragenlijst was grotendeels identiek aan die uit het onderzoek in 2000, waardoor maximale vergelijkbaarheid van gegevens is gewaarborgd. Bovendien is de vragenlijst in 2006 ook gebruikt in een vergelijkbaar onderzoek bij de krijgsmacht, waardoor deze ook hiermee vergeleken kon worden. Enkele vragen zijn toegevoegd aan de lijst om ook te kunnen vergelijken met gegevens uit de 'Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden', een grootschalig TNO-onderzoek onder allerlei Nederlandse bedrijfstakken (Van den Bossche, Hupkens, De Ree, & Smulders, 2006; Winthagen, Sloten, & de Vries, 2006).

In totaal hebben 3.001 mannen en 1.295 vrouwen de vragenlijst volledig ingevuld, hetgeen neerkomt op een respons van 15% (voor een overzicht van de respons per korps zie bijlage 2). Hoewel de respons daarmee lager bleef dan de verwachte 25% bleken de respondenten een representatieve afspiegeling van de politiekorpsen te vormen voor wat betreft geslacht, leeftijd en functiesoort, waardoor er betrouwbare conclusies uit de resultaten kunnen worden getrokken.

Ontwikkelingen in het beleid

Sinds het vorige onderzoek in 2000 is in de meeste korpsen nieuw beleid ontwikkeld. Slechts twee korpsen gaven aan in de afgelopen zes jaar geen nieuwe beleidsstukken met betrekking tot de onderwerpen diversiteit en omgangsvormen te hebben geproduceerd. In de meeste korpsen zijn ongewenste

HOOFDSTUK 7

omgangsvormen onderwerp van beleidsplannen geweest, vrij recent is er bij een aantal korpsen (vijf van de zestien) ook diversiteitbeleid ontwikkeld. Drie korpsen hebben uitsluitend diversiteitsbeleid geformuleerd.

Ten aanzien van ongewenste omgangsvormen blijkt een belangrijke aanbeveling uit 2000 te zijn overgenomen, namelijk de aanbeveling om het beleid te verbreden van seksuele intimidatie naar ongewenste omgangsvormen. Terwijl destijds in veel beleidsstukken nog de focus lag op seksuele intimidatie van vrouwen wordt nu in alle stukken gesproken over ongewenste omgangsvormen in het algemeen. Nieuw beleid in het kader van het curatieve spoor is nauwelijks ontwikkeld, het netwerk vertrouwenspersonen en de onafhankelijke klachtencommissie zijn evenals in 2000 in vrijwel alle onderzochte korpsen aanwezig. Omdat er nog steeds zeer beperkt gebruik gemaakt wordt van de officiële klachtencommissie heeft een klein aantal korpsen de krachten gebundeld en een interregionale klachtencommissie ingesteld. Bij twee korpsen is de klachtencommissie de facto uiteengevallen, eveneens vanwege een gebrek aan klachten. In beiden korpsen is men overigens van plan om binnenkort een nieuwe commissie in te stellen.

De continuïteit en deskundigheid van het netwerk van vertrouwenspersonen is in de meerderheid van de korpsen onderwerp van beleidsplannen geweest, daarmee gehoor gevend aan de aanbeveling om meer flankerend beleid te ontwikkelen. In de meeste korpsen is geïnvesteerd in de opleiding en deskundigheidsbevordering van vertrouwenspersonen, en is een meer proactieve taakopvatting gestimuleerd: van alleen begeleiden naar ongewenst gedrag signaleren en bespreekbaar maken. Structurele, periodieke voorlichting over ongewenste omgangsvormen en het werk van vertrouwenspersonen voor alle medewerkers is nog steeds niet de regel, maar inmiddels is in de meeste korpsen de voorlichting aan nieuwkomers in de organisatie wel structureel verankerd. Toch is het bereik van preventief beleid nog gering. Van alle politiemedewerkers geeft slechts een kwart aan dat er binnen de eigen werkeenheden ooit activiteiten ter preventie van seksuele intimidatie en pesten hebben plaatsgevonden.

Evenals in 2000 vinden de geïnterviewden de rol van leidinggevenden bij de aanpak van ongewenste omgangsvormen cruciaal, maar nog onvoldoende uitgewerkt. In de meeste korpsen is hier in de afgelopen jaren in geïnvesteerd door leidinggevenden bij te scholen. De intensiteit en uitvoering van de deskundigheidsbevordering van leidinggevenden kent echter een grote variatie. In een minderheid van de onderzochte korpsen zo blijkt uit de interviews, is de rol van leidinggevenden inmiddels niet meer vrijblijvend, maar geborgd in de

SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

organisatie van het werk, bijvoorbeeld door structureel overleg tussen de centrale vertrouwenspersoon en de leidinggevende, of door sociale leiderschapsvaardigheden onderdeel te maken van functie-eisen en functioneringsgesprekken. Een gebrek aan draagvlak voor het onderwerp en de grote afhankelijkheid van de directe leidinggevende voor de verdere carrière blijven echter belangrijke knelpunten.

Een meerderheid van de korpsen heeft in de afgelopen zes jaar ingezet op de aanpak van negatieve cultuuraspecten, over het algemeen door een scholingsaanbod aan alle medewerkers, waarbij bewustwording van ongewenst gedrag en de gevolgen en acceptatie van diversiteit binnen de organisatie de thema's waren.

Diversiteitsbeleid is relatief nieuw, maar desondanks heeft de meerderheid van de onderzochte zestien korpsen een specifieke beleidsmedewerker voor dit terrein. Wat de in- en doorstroom van vrouwen betreft zijn er geen nieuwe typen maatregelen ontwikkeld. Men is doorgeshaan met waar men mee bezig was, maar er is nu in meer korpsen dan in 2000 geïnvesteerd in doorstroom naar hogere functies en het voorkomen van uitstroom. In de meerderheid van de korpsen, maar nog niet alle, is inmiddels beleid ontwikkeld voor de instroom van allochtonen, bijvoorbeeld door specifieke wervingsmethoden, zoals voorlichting in scholen en moskeeën. Korpsen met een beleid gericht op de doorstroom en het voorkomen van uitstroom van allochtonen zijn een uitzondering. De maatregelen die hierbij ingezet worden, komen overeen met trajecten die men voor vrouwen heeft ontwikkeld, zoals bijvoorbeeld het scannen op leidinggevende vaardigheden en het creëren van ervaringsplaatsen. Beleid gericht op de andere minderheidsgroeperingen (homoseksuelen en mensen met een handicap) krijgt minder aandacht, hetgeen wat homoseksuelen betreft niet als problematisch of zelfs niet als wenselijk wordt ervaren. Beleid gericht op het creëren van draagvlak voor diversiteit binnen de organisatie is nog schaars en meestal vrijblijvend, de meeste korpsen geven dit gestalte door interne netwerken voor bepaalde groeperingen te faciliteren.

De effecten van het gevoerde beleid zijn volgens de geïnterviewde beleidsmedewerkers in de zestien korpsen merkbaar, zij het dat het soms slechts om kleine veranderingen gaat. De steun vanuit de korpsleiding is toegenomen, met name als het gaat om diversiteitsbeleid. Het bewustzijn van de negatieve gevolgen van ongewenste omgangsvormen is toegenomen en de thematiek is beter bespreekbaar. Er worden kleine verschuivingen waargenomen in de richting van een minder harde, meer open bedrijfscultuur, waarin fouten

bespreekbaar zijn. Men is over het algemeen tevreden over de instroom van vrouwen, het aantal korpsen met een substantieel aandeel (meer dan 15%) vrouwelijke medewerkers in executieve dienst is in de afgelopen jaren sterk toegenomen van 12% van de korpsen in 1994 naar bijna 80% in 2005. Het werven van allochtonen gaat daarentegen nog moeizaam.

Uit de gegevens uit het vragenlijstonderzoek blijkt dat de maatregelen van het curatieve spoor bij de meeste medewerkers bekend zijn, maar toch weet nog 15% niet dat er vertrouwenspersonen zijn en 44% weet niet dat er een onafhankelijke klachtencommissie is. Een op de drie medewerkers kan zich niet herinneren hier ooit voorlichting over gehad te hebben. De meldingsbereidheid van met name vrouwelijke slachtoffers is toegenomen sinds 2000. Het aantal mensen dat gebruik maakt van de formele regelingen is echter nog steeds laag. Men geeft er de voorkeur aan om ongewenst gedrag met de betrokkene, met collega's, of met de leidinggevende te bespreken. In vergelijking met 2000 is de tevredenheid met het werk van de vertrouwenspersoon en/of klachtencommissie toegenomen, maar één op de vijf slachtoffers die zich tot een of beide instanties heeft gewend is nog steeds niet tevreden over de afloop. Voor een overzicht over waargenomen effecten van het beleid zie bijlage 3.

Uit de interviews met de beleidsmedewerkers bleek dat een aantal factoren de aanpak van ongewenste omgangsvormen en het bevorderen van diversiteit gunstig beïnvloeden. Steun vanuit de korpsleiding, een structurele verankering van het beleid in de organisatie, en een nauwe samenwerking en samenhang tussen de beleidsvelden omgangsvormen en diversiteit worden als essentieel ervaren, evenals de uitwisseling van kennis en ervaring in interne en externe netwerken voor professionals op dit terrein. Of het gevoerde beleid de beoogde doelstellingen dichterbij heeft gebracht is onderzocht in de enquête onder medewerkers.

Seksuele intimidatie

Twee vormen van seksuele intimidatie zijn onderzocht, namelijk ongewenste seksuele aandacht en toenadering enerzijds en seksuele dwang anderzijds. Ongewenste seksuele aandacht en toenadering is gemeten met achttien concrete gedragingen zoals bijvoorbeeld schunnige opmerkingen maken, seksueel getinte boodschappen per e-mail versturen. Onder seksuele dwang worden meer ernstige vormen verstaan, zoals bijvoorbeeld dreigen met een vorm van vergelding als niet wordt ingegaan op seksuele avances. Beide vormen zijn bevraagd met de Sexual Experiences Questionnaire (SEQ; Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995). Daarnaast is seksuele intimidatie gemeten met de veel

SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

kortere vragenlijst uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; Van den Bossche, Hupkens, De Ree, & Smulders, 2006). Tussen beide vragenlijsten bestaat een essentieel verschil, dat ertoe leidt dat de SEQ-vragenlijst steevast een hoger percentage slachtoffers van seksuele intimidatie oplevert dan de NEA-vragenlijst. Bij de SEQ wordt het meemaken van concrete gedragingen *in de afgelopen twee jaar* geïnventariseerd, die *volgens de onderzoeker* als seksuele intimidatie moeten worden aangemerkt. De NEA-vragen inventariseren seksuele intimidatie *in het afgelopen jaar* volgens de *definitie van de respondent zelf*. Uit de antwoorden op de SEQ blijkt dat nog steeds bijna de helft van alle mannen (48%) en bijna tweederde van alle vrouwen (64%) in de afgelopen twee jaar dergelijke ervaringen heeft meegemaakt. Uit de antwoorden op de kortere NEA-vragenlijst blijkt dat 9,1% van de vrouwen en 1,4% van de mannen zelf aangeeft in het afgelopen jaar seksueel geïntimideerd te zijn.

Beide vragenlijsten zijn ook gebruikt in een onderzoek bij de Nederlandse krijgsmacht (Commissie Onderzoek Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht, 2006). In vergelijking met de Krijgsmacht maken vrouwen bij de politie minder vaak seksuele intimidatie mee, ongeacht de gebruikte vragenlijst, maar voor de mannen zijn de uitkomsten verschillend. Volgens de NEA-vragenlijst (waarbij mannen zelf het begrip 'seksuele intimidatie' interpreteren) maken mannen bij de politie minder vaak seksuele intimidatie mee dan bij de Krijgsmacht, terwijl uit de SEQ-vragenlijst blijkt, dat mannen juist bij de politie vaker gedragingen meemaken die (volgens de definitie van de onderzoeker) seksueel intimiderend zijn. Deze verschillen zijn mogelijk deels te verklaren uit specifieke vormen van seksuele intimidatie die bij de krijgsmacht vaker voorkomen dan bij de politie en die breed in de media zijn uitgemeten, waardoor deze ook eerder door betrokkenen zelf als seksuele intimidatie zullen worden gedefinieerd. Seksuele intimidatie van vrouwen komt bij de politie echter nog steeds meer voor dan in andere bedrijfstakken, het percentage vrouwelijke slachtoffers is bij de politie bijna dubbel zo hoog. Mannen zijn bij de politie iets beter af dan in de gemiddelde bedrijfstak.

Hoewel de prevalentie van seksuele intimidatie nog hoog is, zijn er positieve ontwikkelingen te melden. Terwijl in de gemiddelde Nederlandse bedrijfstak seksuele intimidatie is toegenomen (Van den Bossche, Hupkens, De Ree, & Smulders, 2006), is bij de Nederlandse Politie het aantal werknemers dat met een of meerdere vormen van seksuele intimidatie te maken heeft gekregen gelijk gebleven. In vergelijking met 2000 lijkt de ernst van de problematiek afgenomen; het blijft nu in veruit de meeste gevallen bij een enkel incident. Het aantal vrouwen dat bij herhaling seksuele intimidatie meemaakt is zelfs gedaald

HOOFDSTUK 7

van 50% naar 11%, en het aantal vrouwen dat last ondervindt van de seksuele intimidatie is eveneens significant gedaald, namelijk van 48% in 2000 naar 32% in 2006. Door een betere bespreekbaarheid kunnen vrouwen mogelijk een beter weerwoord bieden, waardoor recidive voorkomen wordt. Ook hebben de vrouwen mogelijk hierdoor minder last van de opmerkingen. Vrouwen maken vaker direct tegen hen gerichte, verbale vormen van seksuele intimidatie mee, terwijl mannen vaker worden geconfronteerd met seksueel getinte foto's of films via e-mail. Zorgelijk is wel dat het aantal mannen en vrouwen dat seksuele dwang meemaakt en daar ook last van heeft, niet is afgenomen. Voor een overzicht over het voorkomen van de verschillende vormen van seksuele intimidatie en de mate waarin men hier last van ondervindt zie bijlage 4. Evenals in 2000 lopen jonge vrouwen, vrouwen zonder partner, vrouwen zonder kinderen en vrouwen die in executieve dienst, fulltime en in nachtdiensten werken en vrouwen die in schaal 6-8 zijn aangesteld een groter risico. Naarmate er meer vrouwen en meer mensen met een vaste relatie in een team werken, neemt het risico op seksuele intimidatie voor vrouwen af. Mannen lopen alleen een vergroot risico als zij in schaal 6-8 zijn ingeschaald.

Informatie over de plegers is slechts door 22% van de slachtoffers verstrekt, en geeft dus mogelijk een vertekend beeld. Evenals in 2000 worden vrouwen voornamelijk door mannelijke collega's geïntimideerd, maar mannen worden nu iets vaker dan toen door vrouwelijke collega's seksueel geïntimideerd. Meestal zijn plegers van dezelfde rang van het slachtoffer, maar opvallend is het relatief grote aantal mannen en vrouwen dat (ook) door iemand van een hogere rang seksueel geïntimideerd wordt, namelijk 69% van de vrouwelijke slachtoffers en 49% van de mannelijke slachtoffers. Een op de vijf slachtoffers geeft aan dat de pleger meerdere slachtoffers maakte en/of gedurende een langere periode intimideerde.

Seksuele intimidatie hangt samen met een negatievere organisatiecultuur, althans in de perceptie van de slachtoffers. Mannen en vrouwen die dit hebben meegemaakt geven steevast aan dat er in hun werkomgeving negatiever wordt omgegaan met minderheden. Vrouwelijke slachtoffers ervaren ook minder groepscohesie en een minder mensgerichte cultuur op hun werkplek. Onduidelijk is echter wat hier oorzaak en wat gevolg is.

Naarmate vrouwen vaker seksuele intimidatie meemaken, ongeacht of zij zelf aangeven hier last van te hebben, is hun secundaire werkbeleving negatiever, hetgeen zich onder andere uit in meer gezondheidsproblemen en burn-out verschijnselen. Voor mannen wordt deze samenhang alleen gevonden als zij zelf

SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

aangeven last te hebben van de seksuele intimidatie. Hierin is weinig veranderd in de afgelopen jaren.

Een duidelijke verschuiving ten goede heeft plaatsgevonden in de bespreekbaarheid van seksuele intimidatie. Zowel mannen als vrouwen die seksuele intimidatie hebben meegemaakt, bespreken het voorval vaker dan in 2000 met de betrokkene, met collega's en met hun leidinggevende. Net als in 2000 worden formele stappen nauwelijks ondernomen. Diegenen die niets hebben ondernomen vonden dit meestal niet nodig of teveel gedoe, maar angst dat de sfeer op het werk verslechtert of zich geen raad weten met de situatie zijn ook relatief vaak genoemde redenen om niets te doen. Vrouwen zijn daarnaast relatief vaak bang dat de schuld op hen wordt afgeschoven, schamen zich of zijn bang dat zij gezien worden als iemand die altijd problemen heeft. Mannen laten seksuele intimidatie vaker op hun beloop dan vrouwen, mogelijk ook omdat zij het minder vaak als lastig ervaren. Indien er sprake is geweest van seksuele dwang wordt vaker iets ondernomen, maar nog steeds vaker door vrouwen dan door mannen.

Pesten

Onder pesten wordt in dit onderzoek negatief gedrag richting een collega verstaan, waarin verschillende vormen worden onderscheiden, namelijk buitengesloten worden, pesten met het privéleven, pesten via het werk (bijvoorbeeld nare klussen moeten opknappen), grof gedrag (bijvoorbeeld uitschelden of belachelijk maken) en (dreiging met) fysiek geweld. Als slachtoffers van pesten zijn diegenen aangemerkt die er minimaal één keer per maand mee te maken kregen.

Ook het pesten blijkt niet afgenomen te zijn in de afgelopen jaren, 46% van de vrouwen en 42% van de mannen heeft er in de voorafgaande zes maanden mee te maken gehad. Alleen het pesten via het werk is afgenomen bij de mannen. In tegenstelling tot seksuele intimidatie is pesten voor de slachtoffers ook een vrij structureel verschijnsel gebleven. Bijna één op de vijf, namelijk 19% van de vrouwen en eveneens 19% van de mannen is zelfs minimaal één keer in de week gepest. Drie procent van zowel de mannen als de vrouwen die gepest zijn, heeft ook te maken gehad met (dreiging met) geweld. Voor een gedetailleerd overzicht zie bijlage 5.

In vergelijking met de krijgsmacht wordt bij de politie minder vaak gepest, maar vrouwen zijn bij de politie vaker het slachtoffer van pesten dan in de gemiddelde Nederlandse bedrijfstak. Voor politiemannen geldt dat zij juist minder vaak gepest worden dan mannen in de gemiddelde Nederlandse bedrijfstak.

HOOFDSTUK 7

Lichamelijk geweld door chefs of collega's komt bij de politie beduidend minder vaak voor dan bij de krijgsmacht, en wat mannen betreft ook minder vaak dan in de gemiddelde Nederlandse bedrijfstak.

Terwijl in 2000 mensen uit sociale minderheidsgroeperingen (gehandicapten, homoseksuelen, allochtonen) vaker werden gepest, zijn er in 2006 geen duidelijke risicogroepen meer aan te wijzen. Wel is het zo dat slachtoffers van pesten ook vaker slachtoffer zijn van seksuele intimidatie. Mensen met weinig sociale contacten op het werk zijn vaker slachtoffer van pesterijen, evenals mensen die zelf pestgedrag vertonen. Vier op de tien slachtoffers hebben te maken met notoire pesters, die meerdere slachtoffers maken en gedurende langere tijd pesten. Evenals in 2000 zijn de pesters in meerderheid mannen van Nederlandse afkomst.

Hoewel slachtoffers van pesten evenals in 2000 de organisatiecultuur waarin zij werken negatiever ervaren dan mensen die niet gepest worden, wordt de cultuur gemiddeld als positiever omschreven, namelijk meer mensgericht en ondersteunend. Men neemt gemiddeld bij collega's minder negatief gedrag ten opzichte van minderheden waar dan in 2000. Het bewustzijn van de impact van sommige opmerkingen is volgens de respondenten gegroeid en men let beter op of er iemand wordt buitengesloten. De bereidheid om elkaar op ongewenst gedrag aan te spreken is toegenomen evenals de bereidheid om naar een vertrouwenspersoon of naar de onafhankelijke klachtencommissie te stappen.

Pesten hangt, nog sterker dan seksuele intimidatie, samen met een negatieve secundaire werkbeleving (burn-out verschijnselen, gezondheidsproblemen, ziekteverzuim, werksatisfactie en het overwegen van vertrek bij de politie). Dit geldt overigens niet voor ervaringen met direct geweld, die mogelijk minder structureel en minder gerelateerd aan organisatiekenmerken zijn.

Bijna de helft van de vrouwen en vier op de tien mannen die gepest worden heeft hiertegen actie ondernomen, meestal door met de betrokkene zelf of collega's hierover te praten. Daarnaast gaat meer dan de helft van hen naar de leidinggevende en één op de drie stapt naar de vertrouwenspersoon. Overigens is de vraag naar de ondernomen actie slechts door 30% van de slachtoffers ingevuld, en wordt dus mogelijk een onjuist beeld gegeven. Naar verwachting zullen mensen die deze vraag niet hebben beantwoord ook geen actie hebben ondernomen, waardoor het percentage mensen dat naar een vertrouwenspersoon stapt in werkelijkheid vermoedelijk nog lager is.

Diversiteit

Het succes van het gevoerde diversiteitsbeleid is onder de loep genomen door de werkbeleving van de doelgroepen van dat beleid te onderzoeken. Dit zijn vrouwen, homoseksuelen, allochtonen en mensen met een lichamelijke handicap. Inmiddels wordt voor deze laatste groep ook wel de term ‘anders validen’ gebruikt. Omwille van de uniformiteit in de rapportage wordt hier de terminologie uit 2000 aangehouden. Onder het verzamelbegrip werkbeleving vallen aspecten als taakbeleving, het belang van het werk in het leven, de motivatie, de perceptie van de werk- en organisatiecultuur, de beleving van de organisatorische en sociale context (primaire werkbeleving) en de werkgerelateerde mentale en fysieke gezondheid (secundaire werkbeleving). Bij de vergelijking van de werkbeleving van leden van minderheidsgroepen met de gemiddelde werknemer bij de politie is de invloed van leeftijd, burgerlijke staat, aantal dienstjaren, functie, positie (al dan niet leidinggevend) en salarisschaal uitgeschakeld, aangezien de minderheidsgroeperingen op een of meerdere van deze aspecten afwijken. Hierdoor kunnen verschillen in werkbeleving duidelijk worden toegeschreven aan de sociale positie.

Terwijl zes jaar geleden leden van minderheidsgroeperingen, met uitzondering van vrouwen die juist positiever scoorden, over het algemeen negatiever scoorden op allerlei aspecten van de werkbeleving, zijn deze verschillen anno 2006 grotendeels verdwenen. Ten opzichte van vrouwen hebben mannen een inhaalslag gemaakt. Zij zijn meer betrokken bij hun collega's dan in 2000, ervaren evenveel steun uit de organisatie als vrouwen, en scoren niet meer negatiever op verschijnselen van burn-out. Ook overwegen zij niet meer vaker om weg te gaan bij de politie. Terwijl vrouwen de acceptatie van diversiteit in de organisatie nu positiever inschatten dan in 2000, schatten de mannen, die in 2000 een vrij rooskleurig beeld hadden, de situatie nu negatiever in, waardoor de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn verdwenen.

Ook de verschillen tussen autochtonen en allochtonen, homo's en hetero's, en gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers zijn grotendeels verdwenen. Er is echter een aantal aandachtspunten. Hoewel allochtonen niet negatiever scoren op de variabelen die hun werkbeleving meten, hebben zij wel vaker het idee dat minderheden negatief bejegend worden door collega's. Een mogelijke verklaring hiervoor is, dat allochtonen die zelf slachtoffer zijn van negatieve bejegening de politieorganisatie mogelijk sneller verlaten en dus minder in onze steekproef vertegenwoordigd zijn. In vergelijking met zes jaar geleden is iedereen, behorend tot een minderheid of niet, het werk minder belangrijk gaan vinden. De afname is echter groter bij homoseksuelen dan bij heteroseksuelen.

Terwijl de werkdruk voor iedereen is afgenomen, is de afname bij gehandicapten groter dan bij gezonde werknemers. Desondanks zijn bij hen gezondheidsproblemen en het ziekteverzuim minder sterk afgenomen dan bij gezonde werknemers, en zijn de verschillen op dit punt dus groter geworden. En terwijl alle medewerkers de organisatiecultuur anno 2006 als meer mensgericht ervaren dan in 2000, geldt dit in mindere mate voor gehandicapten.

De primaire werkbeleving (bijvoorbeeld de betrokkenheid bij collega's ofwel groepscohesie en de mate van steun die men ontvangt) hangt nauw samen met de secundaire werkbeleving (werkgerelateerde gezondheidsproblemen zoals burn-out, ziekteverzuim). Vooral het gevoel door de collega's in de steek te worden gelaten heeft een negatieve invloed. Deze factoren, en het al dan niet seksueel geïntimideerd of gepest worden, hebben een grotere invloed op de secundaire werkbeleving dan het behoren tot een minderheidsgroepering. Het zijn, met andere woorden, beïnvloedbare contextfactoren die er toe doen en niet de persoonlijke kenmerken van werknemers, hetgeen met het oog op effectief beleid een belangrijke conclusie is.

7.2 Conclusies

De voorlopige resultaten uit het onderzoek zijn in de laatste fase van het project tijdens een expertmeeting voorgelegd aan een dertigtal deskundigen uit het veld, zoals een korpschef (portefeuillehouder diversiteit), centrale vertrouwenspersonen en beleidsfunctionarissen diversiteit, vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en vakbondsvertegenwoordigers. Het doel van deze bijeenkomst was, de betrokkenen te informeren en na te gaan in hoeverre de onderzoeksresultaten in de praktijk worden herkend (voor een overzicht van alle deelnemers zie bijlage 9). Op basis van de onderzoeksresultaten en de discussie met deze deskundigen kunnen een aantal centrale conclusies getrokken worden.

Aanbevelingen ten dele overgenomen

Er is in de afgelopen jaren in diverse korpsen veel geïnvesteerd in de verbetering van de omgangsvormen en het organisatieklimaat. De aanbevelingen uit het NISSO-onderzoek uit 2000 en de beleidsadviezen van het LECD zijn in de meeste korpsen overgenomen, maar in een kleine minderheid van de zestien onderzochte korpsen is in de tussenliggende jaren geen nieuw beleid ontwikkeld. Er is in alle andere korpsen toegewerkt naar een samenhangend beleid, gericht op zowel seksuele intimidatie als andere vormen van ongewenst gedrag. Het onderwerp ongewenste omgangsvormen heeft grotere prioriteit bij de korpsleiding gekregen. Er is in het algemeen meer ingezet op een betere inbedding van het werk van de (centrale) vertrouwenspersonen, op voorlichting

SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

over het instituut vertrouwenspersonen en over ongewenste omgangsvormen, op deskundigheidsbevordering bij leidinggevenden, op cultuurbeïnvloeding en op een grotere instroom van vrouwen, en, zij het in mindere mate, op instroom van leden van andere sociale minderheidsgroeperingen. De noodzaak van een breder diversiteitsbeleid wordt in praktisch alle korpsen gevoeld, waarbij de visie van het LECD op grote schaal is overgenomen. Men is diversiteit binnen het korps steeds meer gaan zien als een business-issue, ofwel als een manier om de politieorganisatie verder te professionaliseren door mensen met specifieke kennis en vaardigheden in huis te halen.

De aanbeveling om planmatiger te werk te gaan, heldere, meetbare beleidsdoelen te stellen en processen te monitoren heeft echter veel minder weerklank gevonden. Dit duidt erop dat het, ondanks het toegenomen draagvlak voor interventies, nog ontbreekt aan een goed ontwikkeld instrumentarium daarvoor. Hierdoor hebben preventieve interventies vaak nog een incidenteel, projectmatig karakter en is er vaak geen betrouwbare informatie beschikbaar over de effectiviteit van de ingezette maatregelen. Tijdens de expertmeeting bleek dat er grote behoefte is aan strategieën voor een betere borging van het beleid inzake omgangsvormen en diversiteit in de organisatie. Bovendien werd gesignaleerd dat er door een gebrek aan onderlinge samenwerking tussen de verschillende beleidsterreinen binnen de korpsen en tussen de regio's bij veel korpsen opnieuw het wiel wordt uitgevonden, en er te weinig gebruik wordt gemaakt van de bij de verschillende korpsen opgebouwde deskundigheid.

Grote variatie in uitvoering

Hoewel er bij de meeste korpsen is gewerkt aan beleidsmatige ondersteuning van het werk van vertrouwenspersonen, aan voorlichting, training, cultuurverandering en werving van minderheidsgroepen, blijken er in de uitvoering van het beleid grote verschillen te zijn, zowel in het aantal ontwikkelde maatregelen als ook in het bereik en de intensiteit ervan. Dit werd ook door de deskundigen uit het veld gesignaleerd. Terwijl bijvoorbeeld in het ene korps de deskundigheidsbevordering van leidinggevenden bestaat uit een half dagdeel voorlichting over de regelgeving ten aanzien van de vertrouwenspersonen en de onafhankelijke klachtencommissie, volgen in een ander korps alle leidinggevenden verplicht een zesdaagse cursus, waarin zij getraind worden in hun persoonlijke vaardigheden om ongewenst gedrag te signaleren, bespreekbaar te maken en aan te pakken. Ook de mate van inbedding van het beleid in de organisatie van het werk verschilt enorm binnen de onderzochte korpsen: terwijl het in het ene korps zelfs ontbreekt aan een officiële taakomschrijving voor het werk van de centrale vertrouwenspersoon,

wordt in andere korpsen de centrale vertrouwenspersoon systematisch betrokken bij managementprocessen en -overleggen. Deze grote variatie in beleid weerspiegelt de vrijblijvendheid die door veel beleidsmedewerkers wordt ervaren. Tijdens de expertmeeting werd benadrukt dat het voortdurend op de agenda houden van ongewenste omgangsvormen een van de belangrijkste opgaven binnen de korpsen is. Menervaart ondanks het toegenomen draagvlak bij de korpsleiding, dat de overige managementniveaus nog niet altijd voldoende doordrongen zijn van het organisatiebelang van de preventie van ongewenst gedrag. Een betere samenhang en samenwerking tussen de elkaar deels overlappende beleidsterreinen omgangsvormen, integriteit, diversiteit en discriminatie zou volgens deze deskundigen bevorderend kunnen werken voor de motivatie om alle vormen van ongewenst gedrag effectief aan te pakken en het onderwerp blijvend de nodige aandacht te geven.

Beleid seksuele intimidatie beperkt effectief

Alle beleidsinspanningen van de afgelopen jaren hebben er nog niet toe kunnen leiden dat er minder politiefunctionarissen te maken krijgen met seksuele intimidatie. Toch zijn er een aantal duidelijke verbeteringen vast te stellen. Seksuele intimidatie heeft veel minder vaak een structureel karakter, in de meeste gevallen blijft het bij een enkel incident. Het feit dat slachtoffers dit veel vaker dan vroeger bespreekbaar maken bij de pleger, bij collega's en bij leidinggevendende heeft hier ongetwijfeld aan bijgedragen. Ook het bewustzijn van wat seksuele intimidatie is, welke gevolgen dit kan hebben, en waar men terecht kan als men hiermee te maken krijgt is toegenomen. Deze veranderingen zullen voor een groot deel te danken zijn aan de aandacht voor het onderwerp en de voorlichting die er door de jaren heen gegeven is. Seksuele intimidatie bespreekbaar maken blijkt daarmee een van de belangrijkste preventieve instrumenten te zijn. Daarbij is het nodig om de ontwikkelingen op de voet te volgen. Zo blijkt anno 2006 bijvoorbeeld dat ook vrouwen zich in toenemende mate schuldig maken aan seksuele intimidatie en dat er nieuwe vormen van seksuele intimidatie zijn zoals versturen van ongewenste berichten via sms of e-mail.

Betere aanpak van plegers nodig

Het is zorgelijk dat de ernstigere vormen van seksuele intimidatie (die gelukkig veel minder vaak voorkomen) niet zijn afgenomen, en dat er nog steeds een groep plegers is die bij herhaling één of meerdere slachtoffers seksueel intimideren. Dit betekent dat er een groep plegers is die ofwel niet wordt aangesproken op het gedrag, ofwel waarbij aanspreken niet voldoende is en niet leidt tot de gewenste gedragsverandering. Een effectieve signalering en aanpak

van deze ‘veelplegers’ en plegers van seksuele dwang stuit volgens de deskundigen uit het veld op een aantal problemen. Tijdens de expertmeeting werd gewezen op het feit dat het hierbij nogal eens gaat om plegers met een hogere functie of een goede naam, waarbij een melding makkelijk tot kampvorming binnen het team leidt of nadelige gevolgen voor de eigen loopbaan kan hebben, hetgeen de meldingsbereidheid nadelig beïnvloedt. Een andere belemmerende factor in de daderaanpak is dat men in de politieorganisatie geneigd is door een strafrechtelijke bril te kijken. Als duidelijk is dat het om gedrag gaat dat onder het strafrecht valt, durft men in te grijpen, anders begint men er liever niet aan. Er wordt volgens de experts nog te weinig gebruik gemaakt van mogelijkheden die het arbeidsrecht biedt (een scala aan disciplinaire maatregelen) die met name voor de minder duidelijke gevallen een oplossing kunnen bieden.

Aanpak van pestgedrag nog onvoldoende effectief

Pestgedrag blijkt een hardnekkig probleem te zijn. Het aantal slachtoffers is niet afgenomen en pesten heeft nog steeds een structureel karakter. In vergelijking met zes jaar geleden komt gericht pesten van werknemers uit minderheidsgroeperingen minder vaak voor, zij worden niet meer of minder gepest dan de gemiddelde politiefunctionaris. Mensen die al langere tijd bij de politie werken geven echter aan dat er een positieve ontwikkeling gaande is: men is zich bewuster van de negatieve gevolgen van pesten, de cultuur is verbeterd, pestgedrag is beter bespreekbaar geworden, en tweederde geeft aan eerder geneigd te zijn actie te ondernemen bij pesten. Toch doet in de praktijk een minderheid van de slachtoffers dit, en slechts rond de helft daarvan verwacht dat dit effect zal hebben.

Het feit dat werknemers die gepest worden meer last hebben van burn-out verschijnselen en gezondheidsproblemen en een hoger ziekteverzuim hebben, onderstreept de noodzaak van een effectievere aanpak van pestgedrag. Steun van collega's is een belangrijke beschermende factor. Door de experts werd gewezen op de cruciale rol van leidinggevendenden hierbij. Leidinggevendenden die zelf het slechte voorbeeld geven belemmeren een effectieve aanpak, omdat zij hun ondergeschikten niet kunnen aanspreken op ongewenst gedrag. Positief voorbeeldgedrag door ongewenst gedrag bespreekbaar te maken en duidelijke grenzen aan te geven, zorgt daarentegen voor een werkomgeving die aantrekkelijk wordt gevonden. De experts zijn van mening dat de huidige opleidingstrajecten in hun curricula en beoordelingscriteria onvoldoende aandacht hebben voor deze sociale leiderschapsaspecten.

Cultuurverandering vordert langzaam

Uit de interviews, de enquête en de expertmeeting is duidelijk geworden, dat er in de afgelopen zes jaar bij de Nederlandse politie een cultuurverandering in gang is gezet. Er wordt meer openheid, een meer mensgericht en ondersteunend klimaat, en minder negatief gedrag jegens collega's gesignaleerd. In veel korpsen is men bezig de oude afrekencultuur om te vormen tot een omgeving waarin fouten gemaakt mogen worden en men daarvan mag leren. De veranderingen worden echter nog marginaal gevonden. Een dominante bedrijfscultuur houdt zichzelf gemakkelijk in stand. Terwijl enerzijds verwacht wordt dat jonge medewerkers een frisse wind door de organisatie kunnen laten waaien, blijkt volgens de experts in de praktijk maar al te vaak dat jonge agenten in opleiding zich snel aanpassen aan de heersende mores van de afdeling waar ze stage lopen. Dit proces wordt volgens hen bevorderd door de afhankelijke positie waarin zij zich bevinden en door het feit dat er vanuit de opleiding te weinig aandacht wordt geschonken aan dit proces. Het is nog onduidelijk hoe de verschillende aspecten zich tot elkaar verhouden, hoe het aanpassingsproces van studenten in de praktijk verloopt, en hoe dit in positieve zin te beïnvloeden is. Hiertoe is nader onderzoek vereist.

Daarnaast spelen mogelijk ook veranderingen in de samenleving een rol. Jongeren zouden volgens de deskundigen uit het veld een lossere seksuele moraal en een directer taalgebruik hebben, waardoor hun perceptie van seksuele intimidatie en pesten anders is. Uit onze steekproef blijkt inderdaad dat jonge politiefunctionarissen een permissievere attitude hebben ten aanzien van seksuele intimidatie en ook vaker seksuele relaties onderhouden met een collega. Overigens zijn mensen die een seksuele relatie hebben met een collega, vaker het slachtoffer van seksuele intimidatie. Het is mogelijk dat er hier en daar sprake is van een geseksualiseerde werksfeer waarin zowel seksuele relaties als ook seksuele intimidatie vaker voorkomen. Volgens enkele deskundigen zouden jonge politiefunctionarissen onder invloed van de individualisering van de samenleving ook minder zicht hebben op groepsinvloeden en hier vatbaarder voor zijn.

Diversiteitsbeleid wordt gehinderd door negatief imago

De focus in de werving van mensen uit minderheidsgroeperingen is in de afgelopen jaren verschoven van werving van vrouwen naar de werving van allochtonen. Terwijl de werving van vrouwen redelijk succesvol is verlopen, ervaart men bij de werving van allochtonen meer problemen. Volgens verschillende geïnterviewden heeft dit te maken met het negatieve beeld dat er in allochtone kringen bestaat over de politie. Dit negatieve imago ontstaat

volgens de experts bijvoorbeeld door het selectieve, soms ronduit discriminerende optreden van politieagenten tegen allochtonen, bijvoorbeeld als het gaat om de identiteitscontrole. Ook de doelgroep voor de werving, hoogopgeleide allochtone jongeren, wordt hier de dupe van. De problemen bij de aanpak van anonieme groepjes allochtone jongeren kunnen volgens hen ook bijdragen aan de negatieve beeldvorming. De verschillen in doelstellingen tussen bijvoorbeeld de wijkzorg (onderhouden van contact) en de noodhulp (ingrijpen bij incidenten) maken dat wat de een opbouwt aan goodwill, door de ander soms weer wordt afgebroken. Het afschaffen van het schoolbegeleidingstraject, waarbinnen ook veel allochtone jongeren werden bereikt, is volgens de experts een andere belemmerende factor evenals de grote invloed die de politiek de afgelopen jaren heeft gehad op het optreden van de politie tegen allochtonen. Onduidelijk is of de vaak negatieve perceptie van de politie in het land van herkomst, een factor die in het verleden gezien werd als reden voor het negatieve imago onder allochtonen, heden ten dage nog een rol speelt. Ook binnen de korpsen heeft men mogelijk last van negatieve beeldvorming. Hoewel de positie van allochtonen en andere minderheden objectief is verbeterd binnen de korpsen, en allochtonen niet vaker pesten of seksuele intimidatie meemaken, zijn allochtone medewerkers vaker dan autochtonen van mening dat hun collega's negatief gedrag tegenover minderheden laten zien. Het is ook mogelijk dat allochtonen die zelf veel te maken krijgen met negatief gedrag de politieorganisatie sneller weer verlaten en in onze steekproef ondervertegenwoordigd zijn. Dat de specifieke kennis die allochtonen met zich meebrengen van grote waarde is, wordt algemeen onderschreven. De cultuurkennis en interculturele vaardigheden van de gemiddelde politieagent worden door de experts als ontoereikend ervaren, waardoor er soms vermijdbare conflicten met de allochtone bevolking ontstaan. Hier en daar worden initiatieven ondernomen om het intercultureel werken te bevorderen, die echter zelden een structureel karakter hebben.

7.3 Aanbevelingen

De aanpak van ongewenste omgangsvormen en de ontwikkeling van een open organisatiecultuur waarin diversiteit positief gewaardeerd wordt is een zaak van lange adem. De problemen die zich daarbij voordoen zijn niet uniek voor de Nederlandse politieorganisatie, zo blijkt uit het rapport "Goede praktijken tegen geweld" van het Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid (Kolner, Nauta, Van Someren & Steinmetz, 2006), waarin in een groot aantal Nederlandse bedrijven, non-profit instellingen en overheidsinstellingen het beleid tegen ongewenst gedrag en de effectiviteit daarvan onder de loep is genomen. Op basis van de conclusies uit ons eigen onderzoek, de expertmeeting en de

HOOFDSTUK 7

geraadpleegde literatuur, met name bovengenoemd rapport, kunnen voor de politieorganisatie een aantal aanbevelingen voor de komende jaren worden geformuleerd. De LECD kan bij de vertaling van de aanbevelingen naar concreet beleid een belangrijke aanjagende en ondersteunende rol spelen.

Bevorder borging en samenhang van beleid

De beleidsthema's ongewenst gedrag, integriteit, discriminatie en diversiteit zijn kwetsbaar zolang het beleid onvoldoende geborgd is in de hele organisatie. Een te grote vrijblijvendheid biedt onvoldoende garanties voor een effectieve aanpak. Van boven opgelegde maatregelen die onvoldoende draagvlak vinden roepen daarentegen weerstand op. Het (hogere) management vormt een belangrijke sleutel in het vertalen en borgen van beleid, en kan volgens de experts deze taak beter uitvoeren naarmate het belang ervan meer wordt onderkend. Een grotere samenhang en samenwerking tussen de beleidsterreinen wordt in de praktijk als een bevorderende factor gezien.

- Koppel de beleidsterreinen ongewenste omgangsvormen, diversiteit, discriminatie en integriteit; bevorder samenwerking tussen diverse beleidsmedewerkers;
- Bevorder het risicobewustzijn en de motivatie bij het management door ongewenste omgangsvormen periodiek op de agenda zetten, bijvoorbeeld in de vorm van een casusbespreking;
- Leg de verantwoordelijkheid voor de aanpak van ongewenste omgangsvormen in de lijn, maar vermijd een afrekencultuur door de aanpak van ongewenste omgangsvormen bespreekbaar te maken;
- Neem sociale leiderschapstaken ten aanzien van ongewenste omgangsvormen en diversiteit op in functie-eisen, en in functionerings- en beoordelingsgesprekken van leidinggevenden.

Bevorder het planmatig werken

De ontwikkeling van een doelmatig en doeltreffend instrumentarium om beleid te ontwikkelen, te borgen en processen en effecten te monitoren verdient in de komende jaren de grootste prioriteit.

- Zet omgangsvormen en diversiteit structureel op de agenda van periodiek managementoverleg;
- Laat de centrale vertrouwenspersonen en beleidsmedewerkers diversiteit periodiek in managementoverleg rapporteren over meldingen ongewenst gedrag en ontwikkelingen in diversiteitsbeleid;
- Neem ongewenste omgangsvormen uitgebreider op in periodiek medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO), ontwikkel aanvullend

SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

instrumentarium, en gebruik de uitkomsten in combinatie met officiële meldingen voor een risico- en behoeftenanalyse;

- Maak geen beleidsplannen meer zonder analyse van noodzaak, draagvlak, streefcijfers (bijvoorbeeld: aantal meldingen; ziekteverzuim), plan van aanpak, procesmonitoring en evaluatie (SMART);
- Zet projectmatige interventies slechts als aanjagers in en laat deze altijd door een structureel vervolgtraject opvolgen.

Hierbij verdient het aanbeveling om ontwikkel- en implementatieprocessen te versnellen door gebruik te maken van de elders opgedane ervaringen.

- Bevorder interne en interregionale uitwisseling van kennis in interne, bovenregionale en landelijke netwerken van beleidsmedewerkers;
- Leg opgedane kennis en ervaringen vast, maak deze overdraagbaar en stel deze voor andere korpsen beschikbaar;
- De LECD kan hierbij een coördinerende rol spelen.

Ondersteun leidinggevenden bij de aanpak van ongewenst gedrag

De rol van leidinggevenden op de werkvloer wordt cruciaal geacht bij de preventie en aanpak van ongewenst gedrag en de beïnvloeding van de bedrijfscultuur.

- Evalueer de effectiviteit van de managementopleidingen bij de ontwikkeling en bevordering van sociale leiderschapstaken en vaardigheden in de aanpak van ongewenst gedrag;
- Ontwikkel nieuwe opleidingsmodules gericht op persoonlijke leiderschapsvaardigheden en bevorder teamvaardigheden inzake de signalering en aanpak van ongewenst gedrag;
- Bevorder de ontwikkeling van praktijkervaring door intervisie voor leidinggevenden;
- Ontwikkel heldere richtlijnen voor een effectieve daderaanpak;
- Maak negatieve groepsprocessen bespreekbaar, schakel eventueel een externe coach in;
- Bevorder positieve groepsprocessen door ongewenste omgangsvormen in teamverband te behandelen (voorlichting, terugkoppeling na incidenten);
- Beloon leidinggevenden die uitblinken door voorbeeldgedrag en een succesvolle aanpak van ongewenst gedrag.

Ontwikkel interventies van voldoende intensiteit en bereik

Er zijn grote verschillen tussen de korpsen voor wat betreft de intensiteit en het bereik van de getroffen maatregelen. Zo ontstaat naar buiten toe een diffuus

HOOFDSTUK 7

beeld en zijn de arbeidsomstandigheden voor werknemers per korps verschillend. Het verdient aanbeveling om met elkaar minimeisen af te spreken die aan de uitvoering van het Arbo-beleid inzake omgangsvormen te stellen zijn.

- Formuleer landelijke minimeisen voor voorlichtingsactiviteiten en deskundigheidsbevordering binnen de korpsen;
- Onderzoek de effectiviteit van specifieke trajecten;
- Herhaal voorlichtings- en trainingsactiviteiten periodiek voor alle medewerkers.

Pas voorlichtingsactiviteiten aan de actuele situatie aan

Ongewenste omgangsvormen nemen steeds weer een ander karakter aan. Mannen en vrouwen krijgen daarbij te maken met verschillende vormen. Het is van belang in de voorlichtingsactiviteiten hierbij aan te sluiten.

- Evalueer jaarlijks ontwikkelingen in de aard van de meldingen en koppel dit terug in de voorlichtingsactiviteiten;
- Maak voorlichting seksspecifiek: vrouwen maken andere vormen van ongewenste omgangsvormen mee dan mannen;
- Vermijd het kijken door een sekstereotiepe bril: ook vrouwen maken zich schuldig aan seksuele intimidatie en pesten;
- Geef concrete voorbeelden van ongewenst gedrag en van gewenst gedrag, zorg voor duidelijke richtlijnen;
- Geef voorlichting en trainingen teamsgewijs om groepsprocessen beter te kunnen signaleren en ophelderen;
- Besteed veel aandacht aan de rol en mogelijkheden van omstanders en getuigen bij de aanpak van ongewenst gedrag.

Pak veelplegers en plegers van seksuele dwang aan

De structurele en de ernstige vormen van seksuele intimidatie worden nog onvoldoende aangepakt. Het ontbreekt vaak aan de signalering en een passende aanpak van daders.

- Bevorder de meldingsbereidheid door een duidelijk afkeurende visie op ongewenst en seksueel intimiderend gedrag uit te dragen;
- Maak meer gebruik van digitale middelen om meldingsbereidheid te verhogen (bijvoorbeeld anoniem digitaal meldformulier of een digitale zelftest voor slachtoffers om meldingsnoodzaak te onderzoeken);
- Maak meer gebruik van de disciplinaire mogelijkheden van het arbeidsrecht bij de aanpak van plegers die in herhaling vallen en plegers van seksuele dwang, voor zover zaken niet binnen het strafrecht vallen. Zet indien nodig deskundigheidsbevordering op dit punt in;

SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

- Besteed meer aandacht aan bescherming van melders tegen ongewenste neveneffecten, zoals negatieve beeldvorming;
- Voorkom negatieve groepsprocessen door de aanpak van plegers van ongewenste omgangsvormen in het team te bespreken.

Bevorder cultuurverandering, pak remmende factoren aan

Alle korpsen zijn bezig met het werken aan een open bedrijfscultuur, waarin ongewenst gedrag bespreekbaar is en diversiteit geaccepteerd en gewaardeerd wordt, maar er is grote behoefte aan een versnelling van dit proces. Er worden in de praktijk remmende invloeden gevoeld die in de komende jaren aangepakt kunnen worden.

- Onderzoek welke factoren een negatief aanpassingsproces bij nieuwe medewerkers en studenten bevorderen en een open, kritische houding ondermijnen;
- Besteed in opleidingen en voorlichtingsactiviteiten veel aandacht aan negatieve groepsprocessen en benadruk de persoonlijke verantwoordelijkheid;
- Ondersteun studenten bij het vermijden van negatieve aanpassing door in de opleiding en/of praktijkbegeleiding bewustwordingsmodules in te bouwen en verplicht te stellen.

Ondersteun het diversiteitsbeleid door negatieve beeldvorming te bestrijden

Het werven en binnenhouden van allochtone medewerkers verloopt in de praktijk niet naar tevredenheid. Het beleid wordt mogelijk gehinderd door groeiend wantrouwen van hoger opgeleide allochtone jongeren jegens de politie. Dit is wellicht het gevolg van de toenemende polarisatie in de samenleving en een eenzijdig optreden van de politie tegen allochtone bevolkingsgroepen, die als discriminerend ervaren kan worden. In de komende jaren moet daarom worden ingezet op meer contact en dialoog tussen autochtone en allochtone groepen.

- Bevorder positieve contacten tussen politie en allochtone jongeren, bijvoorbeeld door de herinstructie van schoolbegeleidingstrajecten;
- Bevorder de cultuurkennis en de interculturele vaardigheden van medewerkers, zowel in executieve dienst als in bureaufuncties, door middel van specifieke projecten en trainingen;
- Bevorder de emancipatie van sociale minderheden binnen de politieorganisatie door interne netwerken te ondersteunen en de faciliteren. Deze netwerken zullen in beginsel vooral een naar binnen gericht, ondersteunend karakter hebben en homogeen van samenstelling

HOOFDSTUK 7

zijn (samengesteld uit alleen leden van de betreffende sociale minderheid). Zodra netwerken een meer naar buiten gericht en actiegericht karakter krijgen is een heterogene samenstelling (samengesteld uit minderheden en niet-minderheden) aan te bevelen, om een groter draagvlak binnen de organisatie te garanderen.

Tot slot

Er is in de afgelopen jaren in de verschillende korpsen door een groot aantal beleidsmedewerkers, vertrouwenspersonen, leidinggevenden en andere deskundigen hard gewerkt aan de aanpak van ongewenst gedrag, aan een gelijkwaardige positie van minderheden en aan een open bedrijfscultuur. Na het bekend worden van de resultaten van het NISSO-onderzoek in 2000 bleek dit hard nodig. Ondanks de vorderingen die er gemaakt zijn, is er anno 2006 zeker geen reden om de handen in de schoot te leggen. Er is binnen de korpsen nog onvoldoende systematisch gewerkt en geëvalueerd om dit onderzoek te kunnen besluiten met een gefundeerd overzicht van 'best practices'. Er kan in de komende jaren nog veel bereikt worden door de bovenstaande aanbevelingen om te zetten in plannen en acties. Dit zal alleen slagen indien politiek, bestuur en vakbonden ervan doordrongen blijven dat een politieorganisatie waarin mensen prettig met elkaar omgaan en elkaar om hun verschillen accepteren en waarderen, een gezondere en een professionelere organisatie is.

BIJLAGEN

Bijlage 1 Deelnemende korpsen: interviews en stukken

	Geïnterviewd	Beleidsstukken
Amsterdam-Amstelland	+	+
Brabant-Noord	+	+
Brabant Zuid-Oost	+	+
Drenthe		
Flevoland		
Friesland		
Gelderland-Midden	+	
Gelderland-Zuid	+	+
Gooi en Vechtstreek		
Groningen		
Haaglanden	+	+
Hollands Midden	+	
Kennemerland	+	+
Limburg-Noord	+	+
Limburg-Zuid		
Midden- en West-Brabant	+	+
Noord-Holland-Noord		
Noord- en Oost-Gelderland	+	+
Rotterdam-Rijnmond	+	+
Twente	+	+
Utrecht		
IJsselland		
Zaanstreek-Waterland	+	+
Zeeland	+	+
Zuid-Holland-Zuid		
Landelijke Politiediensten	+	+

+ geeft aan dat er één of meerdere respondenten zijn geïnterviewd in het betreffende korps, en/of dat de beleidsstukken van het betreffende korps zijn bestudeerd

BIJLAGEN

Bijlage 2 Overzicht van de respons per politiekorps*

REGIO	Aantal mannen geselecteerd	Aantal mannen in steekproef	Percentage mannen in steekproef	Aantal vrouwen geselecteerd	Aantal vrouwen in steekproef	Percentage vrouwen in steekproef
Amsterdam-Amstelland	1991	182	9,1	992	121	12,2
Brabant-Noord	517	90	17,4	264	54	20,5
Brabant Zuid-Oost	691	137	19,8	312	65	20,8
Drenthe	474	75	15,8	213	37	17,4
Flevoland	356	52	14,6	180	30	16,7
Friesland	626	89	14,2	425	61	14,4
Gelderland-Midden	544	101	18,6	269	50	18,6
Gelderland-Zuid	510	85	16,7	239	42	17,6
Gooi en Vechtstreek	240	35	14,6	105	19	18,1
Groningen	660	77	11,7	267	37	13,9
Haaglanden	1728	244	14,1	850	121	14,2
Hollands Midden	635	83	13,1	387	67	17,3
Kennemerland	516	101	19,6	286	47	16,4
Limburg-Noord	505	82	16,2	232	49	21,1
Limburg-Zuid	657	145	22,1	260	8	3,1
Midden- en West-Brabant	978	188	19,2	530	10	1,9
Noord-Holland Noord	494	97	19,6	267	58	21,7
Noord- en Oost-Gelderland	697	124	17,8	331	56	16,9
Rotterdam-Rijnmond	1980	281	14,2	1151	19	1,7
Twente	549	82	14,9	292	51	17,5
Utrecht	1237	215	17,4	614	108	17,6
IJsselland	493	88	17,8	225	47	20,9
Zaanstreek-Waterland	261	30	11,5	152	20	13,2
Zeeland	126	32	25,4	56	9	16,1
Zuid-Holland-Zuid	458	79	17,2	207	42	20,3
Landelijke Politiediensten	1404	187	13,3	407	66	16,2

*Van 21 respondenten is het niet bekend bij welk korps ze werken

BIJLAGEN

Bijlage 3 Gepercipieerde effecten van beleid in de afgelopen 5 jaar

	Vrouwen	Mannen
Algemeen		
Ik ben beter op de hoogte van de functie van de vertrouwenspersoon	54%	52%
Ik zie de noodzaak van een vertrouwenspersoon nu meer in	53%	50%
Ik heb meer zicht op hoe de klachtenregeling werkt	33%	36%
Ik ken de richtlijnen van de Arbo-wetgeving met betrekking tot omgangsvormen nu beter	24%	27%
Seksuele intimidatie		
Ik ben me er meer van bewust dat aandacht voor seksuele intimidatie op de werkplek van wezenlijk belang is	59%	67%
Ik weet nu beter wat seksuele intimidatie kan betekenen	44%	50%
Ik kan nu beter situaties herkennen waarin seksuele intimidatie plaats vindt	40%	41%
Pesten		
Ik ben me er meer van bewust dat op het eerste gezicht onschuldige opmerkingen voor sommige personen erg kwetsend kunnen zijn	69%	71%
Ik ben eerder geneigd mensen op hun gedrag jegens anderen aan te spreken	66%	67%
Ik let er meer op of iemand wordt buitengesloten van de groep	60%	63%
Ik let er nu meer op dat ik niet over iemand aan het roddelen ben	48%	46%
Ik let er meer op dat ik geen grapje maak ten koste van iemand	51%	50%
Ik zie het nut van het inschakelen van een bemiddelaar bij een conflict nu beter in	52%	54%
Ik heb meer zicht op hoe de klachtenregeling werkt	33%	36%
Ik ben eerder geneigd om een formele klacht in te dienen wanneer een ander zich tegenover mij misdraagt	28%	25%
Ik ben eerder geneigd om een vertrouwenspersoon in te schakelen wanneer een ander zich tegenover mij misdraagt	32%	26%
Diversiteit		
Ik begrijp nu meer van de positie van vrouwen binnen de politie	35%	34%
Ik begrijp nu meer van de positie van homoseksuele mannen en vrouwen binnen de politie	29%	31%
Ik kan me nu beter inleven in wat iemand voelt die wordt gediscrimineerd	43%	46%
Ik begrijp nu meer van de positie van allochtonen binnen de politie	35%	38%

BIJLAGEN

Bijlage 4 Frequenties van seksuele intimidatie ($n_m=2982$, $n_v=1283$) (in %)

	meege- maakt		minstens enige last		indien meege- maakte last	
	m	v	m	v	m	v
Ongewenste seksuele aandacht en toenadering	48	64	13	32	28	50
Opdringerige pogingen om een gesprek met u aan te knopen over persoonlijke of seksuele aangelegenheden	11	21	2	12	17	45
Schunnige en aanstootgevende seksuele opmerkingen maken tegen u persoonlijk	17	37	2	10	14	28
Opmerkingen maken over uw uiterlijk of uw lichaam die u niet op prijs stelt	22	34	8	17	36	48
Seksuele aandacht geven waar u niet van gediend bent	5	21	2	11	29	52
Zo naar u staren, gluren of lonken dat u zich ongemakkelijk voelt	6	26	3	14	41	53
Proberen om een intieme verhouding met u aan te knopen ondanks pogingen van uw kant om dat te ontmoedigen	5	12	2	7	34	65
U per e-mail of sms seksueel getinte berichten toesturen	20	16	2	5	10	31
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)	7	27	2	13	27	54
Lichamelijk contact (bijvoorbeeld stoeien) op een wijze die wat u betreft verder gaat dan wat u prettig vindt	3	8	1	5	27	65
Subtiel aftasten hoe ver men op seksueel gebied kan gaan	8	20	1	7	10	33
Proberen u te strelen of te liefkozen tegen uw zin	1	5	1	5	87	100
Tonen, gebruiken of verspreiden van seksueel getinte foto's en films	19	11	2	4	9	31
Seksuele dwang	1	3	0,3	3	30	89
U op een subtiele manier verleiden tot seksuele intimiteit door een beloning of privileges te beloven	0,4	1	0	1	8	75
U dreigen met een of andere vorm van vergelding als u niet ingaat op seksuele avances	0,1	1	0,1	1	67	94
Pogingen doen om seks met u te hebben waartegen u zich (met woord of daad) heeft moeten verzetten	0,4	1	0,2	1	39	54
U snellere promotie of andere beloning in het vooruitzicht stellen als u in zou gaan op seksuele avances	0,1	0,2	0,1	0,2	100	100
U dwingen tot seksueel contact dat u eigenlijk niet wilt maar om een of andere reden niet kan weigeren	0,1	0,3	0,1	0,3	100	100
U slecht behandelen omdat u seksuele toenaderingen heeft afgewezen	0,2	2	0,2	2	83	100

BIJLAGEN

Bijlage 5 Frequenties van pesten ($n_m=1280$, $n_v=2966$) (in %)

	minstens één keer per maand		minstens één keer per week	
	m	v	m	v
Buitensluiten	26	30	7	8
Collega's weigeren om met u samen te werken	1	2	0,4	1
Collega's sluiten u buiten	3	7	1	2
Collega's behandelen u als lucht	4	6	1	1
Collega's roddelen over u	23	26	6	6
Er heerst een vijandige stemming ten opzichte van u	4	4	1	1
Er wordt steeds onnodig veel kritiek op u geleverd	6	6	2	1
Pesten via het werk	30	30	14	12
U moet werkzaamheden verrichten, die uw gevoel van eigenwaarde schaden	4	5	2	2
Er worden u taken onttrokken	6	7	2	2
U moet werkzaamheden uitvoeren, die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen	21	22	12	11
Uw beslissingen worden ten onrechte in twijfel getrokken	10	10	2	1
Uw werk wordt steeds op een verkeerde manier beoordeeld	10	7	2	1
U moet steeds de nare klussen opknappen	6	7	2	2
Er wordt getwijfeld aan uw integriteit	2	2	1	0,4
Pesten met het privéleven	4	6	1	1
Er zijn conflicten over uw persoonlijke leefstijl	1	2	0,4	1
Collega's spotten met uw privéleven	3	4	1	1
Er wordt voortdurend kritiek op uw privéleven geleverd	2	3	0,3	1
Grof gedrag	12	17	3	3
U wordt uitgescholden	3	2	1	1
Collega's maken u belachelijk	5	6	1	1
Iemand reageert zijn/haar slechte humeur op u af zonder dat iemand anders hier iets van zegt	5	10	1	1
Collega's roepen schunnige woorden of andere vernederende uitdrukkingen achter u aan	2	3	0,4	1
Collega's verstoppen uw spullen	1	1	0,1	0
Collega's imiteren uw manier van lopen, uw stem of uw gebaren om u belachelijk te maken	2	3	0,4	1
Uw manier van praten wordt belachelijk gemaakt	2	4	0,4	1

BIJLAGEN

Bijlage 5 (vervolg) Frequenties van pesten ($n_m=1280$, $n_v=2966$) (in %)

	minstens één keer per maand		minstens één keer per week	
	m	v	m	v
Direct geweld	1	1	0,3	0,2
Collega's bedreigen u	0,4	1	0	0
U wordt blootgesteld aan lichamelijk geweld	1	1	0,3	0,2
Er wordt schade toegebracht aan uw eigendommen	0,1	0,2	0	0