

**BIJLAGEN BIJ  
RAPPORT OVER  
ONGEWENST GEDRAG  
BINNEN DE KRIJGSMACHT**

29 september 2006

## **Inhoud**

<b>Bijlage 1</b>	<b>Vragenlijsten gehanteerd in het onderzoek</b>	<b>1</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>Literatuuronderzoek, cultuur en organisatie</b>	<b>19</b>
<b>Bijlage 3</b>	<b>Meldpunt Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht</b>	<b>63</b>
<b>Bijlage 4</b>	<b>Informatieverzameling</b>	<b>77</b>
<b>Bijlage 5</b>	<b>Wettelijk kader en definities van ongewenst gedrag</b>	<b>81</b>
<b>Bijlage 6</b>	<b>Tabellen kwantitatieve gegevens</b>	<b>87</b>
<b>Bijlage 7</b>	<b>Hr.Ms. Tjerk Hiddes</b>	<b>125</b>

## **Bijlage 1**

### **VRAGENLIJSTEN GEHANTEERD IN HET ONDERZOEK**

#### Inhoud

- 1.1 Vragenlijst kwantitatief onderzoek
- 1.2 Vragenlijst kwalitatief onderzoek

## 1.1 Vragenlijst kwantitatief onderzoek

VRAGENLIJST																																																																						
ONDERZOEK ONGEWENST GEDRAG BINNEN DE KRIJGSMACHT																																																																						
<p>LEES DIT EERST:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Vul de lijst voor uzelf in, overleg niet met anderen.</li> <li>▶ Probeer steeds zo volledig en eerlijk mogelijk alle vragen te beantwoorden.</li> <li>▶ Het gaat om uw persoonlijke mening, foute antwoorden bestaan niet.</li> <li>▶ U kunt antwoord geven door een kruisje te zetten in het hokje van uw keuze.</li> <li>▶ Geef steeds één antwoord, tenzij anders aangegeven.</li> <li>▶ Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 30 minuten.</li> <li>▶ Uw anonimiteit wordt gegarandeerd.</li> <li>▶ Er wordt alleen gerapporteerd over groepen, niet over individuen.</li> <li>▶ Alvast bedankt voor uw medewerking!</li> </ul>																																																																						
CODE (zoals vermeld in brief): <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>																																																																						
<p><b>UW WERK</b></p>																																																																						
<p><b>1 Bent u burger of militair?</b></p> <p>militair <input type="checkbox"/> 1</p> <p>burger <input type="checkbox"/> 2</p> <p><i>Indien militair: Wat is uw rang?</i></p> <p>opper- of vlagofficier <input type="checkbox"/> 1</p> <p>hoofdofficier <input type="checkbox"/> 2</p> <p>subalterne of junior officier <input type="checkbox"/> 3</p> <p>onderofficier <input type="checkbox"/> 4</p> <p>korporaal <input type="checkbox"/> 5</p> <p>soldaat/matroos/marinier/marechaussee (manschappen) <input type="checkbox"/> 6</p> <p><i>Indien burger: welke schaal?</i></p> <p>1 t/m 4 <input type="checkbox"/> 1</p> <p>5 t/m 8 <input type="checkbox"/> 2</p> <p>9 of hoger <input type="checkbox"/> 3</p>	<p><b>4 Wat beschouwt u als uw directe werkeenhed? En wilt u daarnaast aangeven uit hoeveel personen dit onderdeel of deze afdeling ongeveer bestaat?</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #004a7c; color: white;"></th> <th style="background-color: #004a7c; color: white;"></th> <th style="background-color: #004a7c; color: white;">Aantal personen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #004a7c; color: white;"><b>Landmacht</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Brigade</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Bataljon</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Compagnie</td> <td><input type="checkbox"/> 3</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Anders, nl.:</td> <td><input type="checkbox"/> 4</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #004a7c; color: white;"><b>Luchtmacht</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Squadron</td> <td><input type="checkbox"/> 5</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Anders, nl.:</td> <td><input type="checkbox"/> 6</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #004a7c; color: white;"><b>Marine</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Fregat</td> <td><input type="checkbox"/> 7</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Transportschip of bevoorradingschip</td> <td><input type="checkbox"/> 8</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Onderzeeboot</td> <td><input type="checkbox"/> 9</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Mijnenjager</td> <td><input type="checkbox"/> 10</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Korps mariniers</td> <td><input type="checkbox"/> 11</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Anders, nl.:</td> <td><input type="checkbox"/> 12</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #004a7c; color: white;"><b>Marechaussee</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>District</td> <td><input type="checkbox"/> 13</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Brigade</td> <td><input type="checkbox"/> 14</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Anders, nl.:</td> <td><input type="checkbox"/> 15</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #004a7c; color: white;"><b>Bestuursstaf</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Directie</td> <td><input type="checkbox"/> 16</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Afdeling</td> <td><input type="checkbox"/> 17</td> <td><input style="width: 40px;" type="text"/></td> </tr> </tbody> </table>			Aantal personen	<b>Landmacht</b>			Brigade	<input type="checkbox"/> 1	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Bataljon	<input type="checkbox"/> 2	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Compagnie	<input type="checkbox"/> 3	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Anders, nl.:	<input type="checkbox"/> 4	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<b>Luchtmacht</b>			Squadron	<input type="checkbox"/> 5	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Anders, nl.:	<input type="checkbox"/> 6	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<b>Marine</b>			Fregat	<input type="checkbox"/> 7	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Transportschip of bevoorradingschip	<input type="checkbox"/> 8	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Onderzeeboot	<input type="checkbox"/> 9	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Mijnenjager	<input type="checkbox"/> 10	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Korps mariniers	<input type="checkbox"/> 11	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Anders, nl.:	<input type="checkbox"/> 12	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<b>Marechaussee</b>			District	<input type="checkbox"/> 13	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Brigade	<input type="checkbox"/> 14	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Anders, nl.:	<input type="checkbox"/> 15	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<b>Bestuursstaf</b>			Directie	<input type="checkbox"/> 16	<input style="width: 40px;" type="text"/>	Afdeling	<input type="checkbox"/> 17	<input style="width: 40px;" type="text"/>
		Aantal personen																																																																				
<b>Landmacht</b>																																																																						
Brigade	<input type="checkbox"/> 1	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Bataljon	<input type="checkbox"/> 2	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Compagnie	<input type="checkbox"/> 3	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Anders, nl.:	<input type="checkbox"/> 4	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
<b>Luchtmacht</b>																																																																						
Squadron	<input type="checkbox"/> 5	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Anders, nl.:	<input type="checkbox"/> 6	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
<b>Marine</b>																																																																						
Fregat	<input type="checkbox"/> 7	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Transportschip of bevoorradingschip	<input type="checkbox"/> 8	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Onderzeeboot	<input type="checkbox"/> 9	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Mijnenjager	<input type="checkbox"/> 10	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Korps mariniers	<input type="checkbox"/> 11	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Anders, nl.:	<input type="checkbox"/> 12	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
<b>Marechaussee</b>																																																																						
District	<input type="checkbox"/> 13	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Brigade	<input type="checkbox"/> 14	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Anders, nl.:	<input type="checkbox"/> 15	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
<b>Bestuursstaf</b>																																																																						
Directie	<input type="checkbox"/> 16	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
Afdeling	<input type="checkbox"/> 17	<input style="width: 40px;" type="text"/>																																																																				
<p><b>2 Bij welk krijgsmachtdeel bent u nu werkzaam?</b></p> <p>Commando Landstrijdkrachten <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Commando Luchstrijdkrachten <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Commando Zeestrijdkrachten <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Koninklijke Marechaussee <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Bestuursstaf <input type="checkbox"/> 5</p> <p>anders <input type="checkbox"/> 6</p>																																																																						
<p><b>3 Wat voor soort functie heeft u?</b></p> <p>operationele functie <input type="checkbox"/> 1</p> <p>staffunctie <input type="checkbox"/> 2</p> <p>ondersteunende functie <input type="checkbox"/> 3</p> <p>opleidingsfunctie <input type="checkbox"/> 4</p> <p>logistieke functie <input type="checkbox"/> 5</p> <p>anders <input type="checkbox"/> 6</p>																																																																						

5 Hoeveel daarvan zijn vrouwen?

- geen  1  
 minder dan 5  2  
 tussen 5 en 10  3  
 tussen 10 en 20  4  
 tussen 20 en 50  5  
 meer dan 50  6

6 Hoe lang bent u bij de krijgsmacht werkzaam (inclusief opleidingstijd)?

jaar en  maanden

7 Heeft u een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd?

- bepaalde tijd  1  
 onbepaalde tijd  2

8 Heeft u een leidinggevende functie?

- ja  1  
 nee  2

Zo ja: aan hoeveel mensen geeft u leiding?

9 Is uw direct leidinggevende een man of een vrouw?

- man  1  
 vrouw  2

10 Heeft u in uw dagelijkse werk te maken met vrouwelijke collega's?

- nee, helemaal niet  1  
 ja, minder dan 5  2  
 ja, tussen 5 en 10  3  
 ja, tussen 10 en 20  4  
 ja, meer dan 20  5

11 Wat vindt u van de werkdruk?

- te hoog  1  
 te laag  2  
 precies goed  3  
 nu eens te hoog, dan weer te laag  4

12 De volgende vragen hebben betrekking op uw onderdeel/afdeling (zie vraag 4).  
 Wil u steeds aangeven in hoeverre de uitspraken opgaan.

	Gaat helemaal op	Gaat in grote lijnen op	Neutraal	Gaat eigenlijk niet op	Gaat helemaal niet op	Weet ik niet/n.v.t.
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>WERKBELEVING EN WERKKLIMAAT</b>						
Mijn werk is uitdagend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De belangrijkste dingen in mijn leven hebben met mijn werk te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben tevreden over mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik verveel mij vaak gedurende de dag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De werksfeer is bij ons goed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bij ons wordt eigen initiatief gestimuleerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bij ons heb je als medewerker invloed op welke wijze je je werk uitvoert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb voldoende privacy bij oefeningen en uitzendingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind de werkruimtes binnen mijn onderdeel voldoende groot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind de leefruimtes binnen mijn onderdeel voldoende groot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De lengte van oefeningen en uitzendingen zijn onacceptabel lang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er is voldoende tijd voor ontspanning tijdens oefeningen en uitzendingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>CULTUUR</b>						
In mijn onderdeel hebben we duidelijke waarden en normen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Binnen mijn onderdeel handelt men rechtvaardig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afspraken worden bij ons nagekomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er wordt bij ons goed samengewerkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemen binnen mijn onderdeel komen niet naar buiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► *Vervolg op volgende pagina.*

	Gaat helemaal op	Gaat in grote lijnen op	Neutraal	Gaat eigenlijk niet op	Gaat helemaal niet op	Weet ik niet/n.v.t.
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>INTEGRITEIT</b>						
Integriteit krijgt binnen mijn onderdeel voldoende aandacht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik weet wat ik van een vertrouwenspersoon kan verwachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meldingen van ongewenst gedrag worden vertrouwelijk behandeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik word in mijn loopbaan belemmerd als ik melding maak van ongewenst gedrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>LEIDERSCHAP</b>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Mijn directe leidinggevende:</i>						
- is goed in de uitvoering van zijn/haar functie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- geeft duidelijk aan wat het doel van mijn onderdeel is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- brengt ons op de hoogte van de belangrijke ontwikkelingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- weet wat er bij ons op de werkvloer gebeurt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- kan zich goed verplaatsen in mijn situatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- zorgt ervoor dat de sfeer goed is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- stimuleert de samenwerking binnen mijn onderdeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- is eerlijk en integer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- geeft minimaal éénmaal per jaar terugkoppeling over mijn functioneren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- komt op voor mijn belangen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- staat open voor vragen in moeilijke situaties, zoals ongewenst gedrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- maakt misbruik van zijn/haar bevoegdheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>PERSONEELBELEID EN HRM</b>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Bij de wervingsvoorlichting krijg je een goed beeld over je loopbaan bij de Krijgsmacht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn onderdeel biedt mij voldoende doorgroei-mogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind de beoordelingen over mijn functioneren eerlijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn onderdeel geeft mij voldoende zekerheid over mijn toekomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er zijn voldoende opleidings- en trainingsmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben tevreden over wat ik verdien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>De volgende 4 vragen zijn alleen voor leidinggevend</b>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
In mijn opleiding wordt voldoende aandacht besteed aan integriteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben goed opgeleid in sociale leiderschapsvaardigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik word afgerekend op de fouten die er worden gemaakt binnen mijn onderdeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dat het belang van mijn mensen boven het belang van mijn onderdeel gaat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13 Hoe is uw relatie met uw directe collega's en leidinggevende?

	Helemaal wel	Tamelijk	Nauwelijks	Helemaal niet
	(1)	(2)	(3)	(4)
a Heeft u het gevoel dat u er op uw werk bij hoort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Heeft u op uw werk het gevoel in de steek te worden gelaten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Geven uw collega's u het gevoel dat u op hen kunt rekenen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Heeft u het gevoel dat u met uw collega's kunt bespreken wat u bezighoudt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e Heeft u het gevoel gewaardeerd te worden op uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f Heeft u het gevoel dat u op uw werk een stommeit kunt laten merken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g Heeft u het gevoel op uw werk alleen te staan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h Voelt u zich veilig bij de collega's op uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i Heeft u het gevoel dat men u laat vallen op het werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j Heeft u het gevoel dat u op uw werk wordt tegengewerkt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k Kunt u uzelf zijn op uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l Bent u tevreden over contacten met collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m Bent u tevreden over uw direct leidinggevende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Vragen over uw onderdeel/afdeling**

Hieronder wordt gevraagd naar uw mening over uw onderdeel of afdeling.

14 Kunt u aangeven in hoeverre de volgende uitspraken opgaan voor uw onderdeel/afdeling?

	Gaat helemaal op	Gaat in grote lijnen op	Neutraal	Gaat eigenlijk niet op	Gaat helemaal niet op	Weet ik niet/n.v.t.
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
a Bij ons gaan collega's over het algemeen goed met elkaar om	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Bij ons komen mensen voor elkaar op	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Bij ons wordt heel wat afgeroddeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Bij ons kunnen mensen op elkaar vertrouwen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e Bij ons kunnen mannen en vrouwen goed samenwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f Pesterijen komen bij ons regelmatig voor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g Bij ons worden nieuwe medewerkers snel opgenomen in de groep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h Bij ons zijn er zogenaamde 'pispaaletjes'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i Leidinggevenden treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over vrouwelijke collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j De inbreng van vrouwen en mannen wordt bij ons gelijk gewaardeerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k Plegers van seksuele intimidatie gaan doorgaans vrijuit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l De meeste collega's geven er de voorkeur aan om niet met homoseksuele medewerkers samen te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m De meeste collega's vinden dat homoseksuele collega's geschikt zijn om bij de krijgsmacht te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n De meeste collega's vinden dat een mannelijke leidinggevende meer gezag heeft dan een vrouwelijke leidinggevende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o Als je op het werk seksueel wordt lastig gevallen, is het riskant hierover te klagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p Aan wat vrouwen zeggen wordt vaak minder waarde gehecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q De meeste collega's werken graag met vrouwen samen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r Leidinggevenden treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over homoseksuelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s Bij ons worden drugs gebruikt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t Bij ons wordt vaak teveel gedronken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15 Hieronder vragen we naar uw persoonlijke mening over omgangsvormen binnen de krijgsmacht. Wilt u steeds aangeven in hoeverre u het met de uitspraken eens bent?

	Helemaal mee eens	In grote lijnen mee eens	Neutraal	Eigenlijk niet mee eens	Helemaal niet mee eens	Geen mening
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
a Ik ben trots op de manier waarop wij bij de krijgsmacht met elkaar omgaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Vrouwen kunnen goed bij de krijgsmacht werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Iemand die zijn/haar collega's verlinkt, hoort bij de krijgsmacht niet thuis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Homoseksuele mannen of vrouwen passen prima in de krijgsmacht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e Medewerkers van de krijgsmacht moeten tegen seksuele plagerijtjes kunnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f Het is beter als er geen vrouwen bij de krijgsmacht werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g Ik vind het OK als in openbare ruimtes naar porno wordt gekeken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h Vrouwen die bij de krijgsmacht werken moeten zich aanpassen aan een mannenorganisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nee	Ja, soms	Ja, regelmatig
	(1)	(2)	(3)
16 Komt er in uw onderdeel/afdeling discriminatie voor naar sekse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Komt er in uw onderdeel/afdeling discriminatie voor naar huidskleur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 Komt er in uw onderdeel/afdeling discriminatie voor naar geloofsovertuiging?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Komt er in uw onderdeel/afdeling discriminatie voor naar seksuele geaardheid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20 Mensen verschillen in de mate waarin zij bepaalde manieren van omgaan met elkaar wel of niet vervelend, storend, onacceptabel, oftewel 'ongewenst', vinden. Wij willen graag van u weten wat u nu precies verstaat onder 'ongewenste omgangsvormen'. Wilt u hieronder aangeven in hoeverre u de genoemde gedragingen binnen uw werk acceptabel vindt?

	Helemaal acceptabel	In grote lijnen acceptabel	Neutraal	In grote lijnen onacceptabel	Helemaal onacceptabel	Vraag 20a ↓
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Iemand pesten met diens uiterlijk of accent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1
Bespotten van collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2
Grof taalgebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3
Roddelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4
Uit zijn op seks met (een) collega(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 5
Steeds over seks praten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 6
Ontgroenen van nieuwe collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 7
Beschadigen of verstoppen van andermans eigendommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 8
Handtastelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 9
Dreigen met lichamelijk geweld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 10
Een seksuele relatie aangaan met een collega in werktijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 11
Porno kijken in openbare ruimtes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 12
Klikken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 13
Iemand uitschelden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 14
Discrimineren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 15
Drugsgebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 16
Overmatig drankgebruik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 17
Klagen over het gedrag van een collega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 18
Indien er nog ander gedrag is dat u zeer ongewenst vindt tussen collega's in de krijgsmacht, maar dat hier nog niet genoemd is, geef dan hier aan wat voor gedrag dat is:						<input type="checkbox"/> 19

20a Wilt u vervolgens de 3 gedragingen aankruisen die u het meest onacceptabel vindt?    ↑



## PERSOONLIJKE ERVARINGEN MET OMGANGSVORMEN

De volgende vragen gaan over uw persoonlijke ervaringen in de omgang met collega's.

21 Heeft u vrienden gemaakt bij defensie?  
 ja, veel  1  
 ja, enkele  2  
 nee  3

22 Heeft u wel eens een intieme relatie gehad met een collega bij defensie?  
 nooit  1  
 een enkele keer  2  
 meerdere keren  3

23 Heeft u wel eens seksuele contacten gehad met een collega bij defensie die u beiden prettig vond?  
 nooit  1  
 een enkele keer  2  
 meerdere keren  3

24 Wat is de meest positieve ervaring geweest in uw werk met iemand van de andere sekse, van een andere cultuur of achtergrond?

Dan volgen nu vragen over uw persoonlijke ervaringen met ongewenst gedrag. Het gaat om uw persoonlijke ervaringen in contacten met uw collega's of leidinggevenden. Het gaat om gedrag door alle collega's, of ze nu een gelijke, hogere of lagere rang hebben dan uzelf. En het gaat om gedrag in werktijd én in vrije tijd. Eerst worden een aantal algemene vragen gesteld, daarna gaat het over specifieke vormen van ongewenst gedrag.

LET OP:

- de vragen hebben betrekking op verschillende tijdsperiodes;
- de vragen hebben betrekking op alle persoonlijke ervaringen, ongeacht het onderdeel of de afdeling waar u in de genoemde periode werkte (of nog steeds werkt).

25 Kunt u aangeven in welke mate u het afgelopen jaar persoonlijk te maken heeft gehad met:

	Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
	(1)	(2)	(3)	(4)
a Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Intimidatie door leidinggevenden of collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Pesten door leidinggevenden of collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26 Wilt u bij de volgende vragen bij elk soort gedrag aangeven hoe vaak u dat in het afgelopen half jaar zelf heeft meegemaakt? Wilt u, indien u dergelijk gedrag minstens één keer heeft meegemaakt, ook aangeven in hoeverre u daar last van heeft gehad?

	HOE VAAK VOORGEKOMEN?					HOEVEEL LAST VAN GEHAD?				
	Nooit	Zelden	Minimaal 1 keer per maand	Minimaal 1 keer per week	Dagelijks	Helemaal geen last	Beetje last	Redelijk wat last	Veel last	Heel veel last
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
a U wordt uitgescholden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Collega's weigeren om met u samen te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Collega's sluiten u buiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Collega's maken u belachelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e U moet werkzaamheden verrichten, die uw gevoel van eigenwaarde schaden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g Collega's behandelen u als lucht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h Er worden u taken onttrokken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i Collega's bedreigen u	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j Iemand reageert zijn/haar slechte humeur op u of zonder dat iemand anders hier iets van zegt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► *Vervolg op volgende pagina.*

		HOE VAAK VOORGEKOMEN?					HOEVEEL LAST VAN GEHAD?				
		Nooit	Zelden	Minimaal 1 keer per maand	Minimaal 1 keer per week	Dage- lijks	Hele- maal geen last	Beetje last	Redelijk wat last	Veel last	Heel veel last
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
k	Collega's roddelen over u	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l	Er zijn conflicten over uw persoonlijke leefstijl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m	Collega's roepen schunnige woorden of andere vernederende uitdrukkingen naar u	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n	U moet werkzaamheden uitvoeren, die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o	Er heerst een vijandige stemming ten opzichte van u	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p	Uw beslissingen worden ten onrechte in twijfel getrokken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q	Uw werk wordt steeds op een verkeerde manier beoordeeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r	U wordt seksueel lastig gevallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s	Collega's spotten met uw privé-leven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t	U moet steeds de nare klussen opknappen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u	Collega's verstoppert uw spullen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v	U wordt blootgesteld aan lichamelijk geweld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
w	Er wordt voortdurend kritiek op uw privé-leven geleverd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x	Collega's imiteren uw manier van lopen, uw stem of uw gebaren om u belachelijk te maken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
y	Er wordt schade toegebracht aan uw eigendommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z	Er wordt steeds onnodig veel kritiek op u geleverd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
za	Uw manier van praten wordt belachelijk gemaakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zb	Er wordt getwijfeld aan uw integriteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LET OP: Als u één of meerdere van bovengenoemde gedragingen minstens een keer heeft meegemaakt én u heeft daar minstens een beetje last van gehad, wordt u vriendelijk verzocht de vragen in de bijlage ook in te vullen.

27 Hoe waarschijnlijk is het dat u iets dergelijks, zoals in de vragen hierboven genoemd, zelf zou doen als niemand erachter zou komen?

- zeker  1  
heel waarschijnlijk  2  
waarschijnlijk  3  
weet niet  4  
onwaarschijnlijk  5  
heel onwaarschijnlijk  6  
uitgesloten  7

28 Heeft u weleens spijt gehad van hoe u zich gedragen heeft tegen een collega?

- nooit  1  
een enkele keer  2  
meerdere keren  3  
vaak  4  
heel vaak  5

In sommige organisaties, ook in de krijgsmacht, bestaat de gewoonte om mensen die nieuw zijn te ontgroenen, of mensen die een bepaalde fase in hun leven bereiken (bijv. volwassen worden) 'in te wijden' (zoals '21 slaan').

29 Heeft u wel eens meegemaakt dat iemand anders een dergelijke ontgroening is overkomen?

- ja, meerdere keren  1  
 ja, één keer  2  
 nee nooit  3

Indien ja: In hoeverre heeft u zich daaraan gestoord?

- ik stoorde mij daar helemaal niet aan  1  
 ik stoorde mij daar enigszins aan  2  
 ik stoorde mij daar behoorlijk aan  3  
 ik stoorde mij daar heel erg aan  4  
 ik heb daarover geen mening  5

30 Is u zelf in uw loopbaan wel eens iets dergelijks overkomen?

- ja, meerdere keren  1  
 ja, één keer  2  
 ja, een of meerdere pogingen  3  
 nee nooit  4

Indien ja: in welke mate heeft u daar last van gehad?

- helemaal geen last  1  
 beetje last  2  
 redelijk wat last  3  
 veel last  4  
 heel veel last  5

31 Heeft u zelf weleens aan een dergelijke ontgroening meegedaan?

- ja, meerdere keren  1  
 ja, één keer  2  
 nee nooit  3

De volgende vragen gaan over seksueel getint gedrag. Ook hier gaat het over uw persoonlijke ervaringen. De vragen hebben weer betrekking op gedrag door alle collega's en leidinggevenden, of ze nu gelijk, hoger of lager in rang zijn dan uzelf, en ongeacht het onderdeel of de afdeling waar u in de genoemde periode werkte of nog steeds werkt. En opnieuw gaat het om alle mogelijke situaties, dus zowel tijdens werktijd als in vrije tijd.

32 Wilt u bij elk soort gedrag aangeven hoe vaak u dat, in de afgelopen twee jaar, zelf op uw werk heeft meegemaakt? Wilt u, indien u dergelijk gedrag minstens één keer heeft meegemaakt, ook aangeven in hoeverre u daar last van heeft gehad?

	HOE VAAK VOORGEKOMEN?					HOEVEEL LAST VAN GEHAD?				
	Nooit	Een enkele keer	Meerdere keren	Regelmatig	Vaak	Helemaal geen last	Beetje last	Redelijk wat last	Veel last	Heel veel last
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Vervolg op volgende pagina.

		HOE VAAK VOORGEKOMEN?					HOEVEEL LAST VAN GEHAD?				
		Nooit	Een enkele keer	Meerdere keren	Regelmatig	Vaak	Helemaal geen last	Beetje last	Redelijk wat last	Veel last	Heel veel last
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
k	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)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l	Lichamelijk contact (bijvoorbeeld stoeien) op een wijze die wat u betreft verder gaat dan wat u prettig vindt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m	Subtiel aftasten hoe ver men op seksueel gebied kan gaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n	Proberen u te strelen of te liefkozen tegen uw zin (bijvoorbeeld uw been of nek strelen, intieme lichaamsdelen aanraken)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o	Pogingen doen om seks met u te hebben waartegen u zich (met woord of daad) heeft moeten verzetten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p	U een snellere promotie of andere beloning in het vooruitzicht stellen als u in zou gaan op seksuele avances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q	U dwingen tot seksueel contact dat u eigenlijk niet wilt maar om een of andere reden niet kan weigeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r	U slecht behandelen omdat u seksuele toedelingen heeft afgewezen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LET OP: Als u één of meerdere van bovengenoemde gedragingen minstens een keer heeft meegemaakt én u heeft daar minstens een beetje last van gehad, wordt u vriendelijk verzocht de vragen in de bijlage ook in te vullen.

33 Heeft u zelf wel eens iemand op uw werk seksueel benaderd terwijl diegene dat eigenlijk niet wilde?

- nooit  1  
 een enkele keer  2  
 meerdere keren  3  
 vaak  4  
 heel vaak  5

34 Hoe waarschijnlijk is het dat u iemand op uw werk zou dwingen tot iets seksueels dat die ander niet wil, als u zeker zou weten dat niemand erachter zou komen?

- zeker  1  
 heel waarschijnlijk  2  
 waarschijnlijk  3  
 weet niet  4  
 onwaarschijnlijk  5  
 heel onwaarschijnlijk  6  
 uitgesloten  7

35 Als u slachtoffer zou worden van ongewenst gedrag, naar wie zou u dan toegaan?

- (meerdere antwoorden mogelijk)
- ik zou mijn mond houden  1  
 ik zou contact opnemen met een vertrouwenspersoon  2  
 ik zou contact opnemen met een geestelijk verzorger  3  
 ik zou contact opnemen met een arts  4  
 ik zou contact opnemen met een maatschappelijk werker  5  
 ik zou contact opnemen met een leidinggevende  6  
 ik zou contact opnemen met een personeelsfunctionaris  7  
 Ik zou contact opnemen met de klachtencommissie  8  
 Ik zou contact opnemen met de marechaussee  9  
 anders  10

35a Weet u wie de vertrouwenspersoon van uw onderdeel/afdeling is?

- ja  1  
 nee  2

## ALGEMENE VRAGEN

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.

36 Bent u een man of een vrouw?

- man  1  
vrouw  2

37 Wat is uw leeftijd?

jaar

38 Heeft u een partner?

- nee, ik ben alleenstaand  1  
ja, ik heb een partner en woon niet samen  2  
ja, ik heb een partner en woon samen  3  
ja, ik heb een partner en ben getrouwd  4

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

- geen opleiding (lager onderwijs: niet afgemaakt)  1  
lager onderwijs (basisschool, speciaal basisonderwijs)  2  
lager algemeen of beroepsonderwijs (bijv. LEAO, LTS)  3  
middelbaar algemeen of beroepsonderwijs (bijv., MEAO, MAVO, MTS, MULO, ULO, VMBO)  4  
voortgezet onderwijs (bijv. HAVO, Gymnasium, Atheneum, HBS, MMS)  5  
hoger beroeps- of wetenschappelijk onderwijs (bijv. KIM, KMA, HTS, HEAO, TH, universiteit)  6  
anders, namelijk:   7

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

- nee  1  
ja  2

*Indien ja: Van welke etnische of culturele minderheid?*

- Nederlandse  1  
een ander West-Europees land  2  
Antilliaanse  3  
Indonesische  4  
Marokkaanse  5  
Molukse  6  
Surinaamse  7  
Turkse  8  
anders, namelijk:  9

namelijk:

41 Gaat uw seksuele voorkeur uit naar vrouwen of mannen?

- uitsluitend vrouwen  1  
vooral vrouwen  2  
vrouwen en mannen  3  
vooral mannen  4  
uitsluitend mannen  5

42 Heeft u wel eens overwogen om bij defensie weg te gaan?

- nee  1  
ja, een enkele keer  2  
ja, regelmatig  3

*Indien ja, kunt u aangeven waarom u dit heeft overwogen? (belangrijkste reden)*

- vanwege loopbaanbeperkingen  1  
werkomstandigheden, zoals veel van huis zijn, gevaarlijk werk e.d.  2  
privé omstandigheden  3  
conflicten, ruzies e.d. met collega's of leidinggevenden  4  
ongewenst gedrag van anderen, zoals pesten of discriminatie  5  
seksuele intimidatie door anderen  6  
anders, namelijk:   7

43 Hoe is in het algemeen uw gezondheidstoestand?

- slecht  1  
niet zo best  2  
redelijk  3  
goed  4  
uitstekend  5

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

keer

*Als u geen ervaringen heeft met ongewenst gedrag of seksuele intimidatie, is dit het einde van de vragenlijst. Wij danken u hartelijk voor de medewerking!*

*Als u wel één of meerdere ervaringen heeft gehad met ongewenst gedrag of seksuele intimidatie, zou u zo vriendelijk willen zijn de vragen in de bijlage ook in te vullen.*

Alleen voor degenen die ervaringen hebben met ongewenst gedrag

### KENMERKEN VAN ONGEWENST GEDRAG OF SEKSUELE INTIMIDATIE

De volgende vragen zijn bestemd voor degenen die zelf één of meerdere ervaringen hebben gehad bij defensie met ongewenst gedrag of seksuele intimidatie én daar minstens enige last van heeft gehad. Als u vaker ervaringen heeft meegemaakt, denkt u dan aan de ervaring die u het vervelendst vond.

<p>45 Welke ervaring vindt u dan het vervelendst? ongewenst gedrag zoals schelden, roddelen, pesten, buitengesloten worden enz. (zie vraag 26) <input type="checkbox"/> 1 ongewenst seksueel getint gedrag zoals schunnige opmerkingen, seksuele toenaderingen die u niet op prijs stelt, dwingen tot seksueel contact enz. (zie vraag 32) <input type="checkbox"/> 2</p>	<p>50 Wat was ongeveer de leeftijd van deze persoon of personen? (meerdere antwoorden mogelijk) jonger dan 25 jaar <input type="checkbox"/> 1 tussen 25 en 40 jaar <input type="checkbox"/> 2 ouder dan 40 jaar <input type="checkbox"/> 3 weet ik niet <input type="checkbox"/> 4</p>
<p>46 Heeft het zich afgespeeld in hetzelfde onderdeel waarnaar u verwijst in vraag 4? Ja <input type="checkbox"/> 1 Nee <input type="checkbox"/> 2</p> <p><i>Indien nee:</i> Heeft het zich afgespeeld in hetzelfde krijgsmachtdeel als waar u nu werkt? Ja <input type="checkbox"/> 1 Nee <input type="checkbox"/> 2</p> <p><i>Indien nee:</i> Bij welk krijgsmachtdeel heeft het zich afgespeeld?</p> <p>Commando Landstrijdkrachten <input type="checkbox"/> 1 Commando Luchstrijdkrachten <input type="checkbox"/> 2 Commando Zeestrijdkrachten <input type="checkbox"/> 3 Koninklijke Marechaussee <input type="checkbox"/> 4 Bestuursstaf <input type="checkbox"/> 5 anders <input type="checkbox"/> 6</p> <p>Indien het ongewenste gedrag zich afspeelde tijdens een reis of uitzending, was dit meer aan het begin van een reis of uitzending, of was dit meer aan het eind van een reis of uitzending? meer aan het begin van een reis of uitzending <input type="checkbox"/> 1 meer aan het eind van een reis of uitzending <input type="checkbox"/> 2 anders, nl. <input type="text"/> <input type="checkbox"/> 3</p>	<p>51 Gebeurde het ongewenste gedrag jegens u in werktijd of in uw vrije tijd? Uitsluitend in werktijd <input type="checkbox"/> 1 Voornamelijk in werktijd <input type="checkbox"/> 2 Zowel in werktijd als in vrije tijd <input type="checkbox"/> 3 Voornamelijk in vrije tijd <input type="checkbox"/> 4 Uitsluitend in vrije tijd <input type="checkbox"/> 5 Er was geen verschil tussen werktijd en vrije tijd <input type="checkbox"/> 6</p>
<p>47 Hoeveel plegers waren erbij betrokken? 1 <input type="checkbox"/> 1 2 <input type="checkbox"/> 2 kleine groep (3 tot 5) <input type="checkbox"/> 3 grote groep (meer dan 5) <input type="checkbox"/> 4</p>	<p>52 Zijn ook anderen het slachtoffer geweest van deze persoon of personen? nee <input type="checkbox"/> 1 ja, een enkele <input type="checkbox"/> 2 ja, meerdere <input type="checkbox"/> 3 weet ik niet <input type="checkbox"/> 4</p>
<p>48 Was of waren dat...: uitsluitend man(nen) <input type="checkbox"/> 1 voornamelijk man(nen) <input type="checkbox"/> 2 zowel man(nen) als vrouw(en) <input type="checkbox"/> 3 voornamelijk vrouw(en) <input type="checkbox"/> 4 uitsluitend vrouw(en) <input type="checkbox"/> 5</p>	<p>53 Hoe vaak is het ongewenste gedrag jegens u door deze persoon of personen voorgekomen? één keer <input type="checkbox"/> 1 meerdere keren <input type="checkbox"/> 2 gedurende een langere periode <input type="checkbox"/> 3</p>
<p>49 Was of waren dit personen die in vergelijking met uzelf een hogere, een gelijke of een lagere rang hadden? (meerdere antwoorden mogelijk) hogere rang <input type="checkbox"/> 1 gelijke rang <input type="checkbox"/> 2 lagere rang <input type="checkbox"/> 3 weet ik niet <input type="checkbox"/> 4</p>	<p>54 Heeft u naar aanleiding van deze ervaring wel eens iets ondernomen? nee <input type="checkbox"/> 1 ▶ naar vr. 55 ja <input type="checkbox"/> 2 ▶ naar vr. 54a</p> <p>54a Wilt u aangeven welke stap(pen) u ondernomen heeft? (meerdere antwoorden mogelijk) ik ging het gedrag negeren <input type="checkbox"/> 1 ik heb het bewuste gedrag besproken met een andere collega <input type="checkbox"/> 2 ik heb het bewuste gedrag besproken met een leidinggevende <input type="checkbox"/> 3 ik heb betrokkene(n) op het gedrag aangesproken <input type="checkbox"/> 4 ik heb contact opgenomen met een vertrouwenspersoon <input type="checkbox"/> 5 ik heb contact opgenomen met een geestelijk verzorger <input type="checkbox"/> 6 ik heb contact opgenomen met een arts <input type="checkbox"/> 7 ik heb aangifte gedaan <input type="checkbox"/> 8 anders <input type="checkbox"/> 9</p>

**54b Wat was het effect van die stappen?**

*(meerdere antwoorden mogelijk)*

- het gedrag stopte  1  
het gedrag ging door  2  
de pleger is erop aangesproken  3  
de pleger is bestraft  4  
mij is de mond gesnoerd  5  
ik ben bestraft  6  
anders  7

**54c Hoe tevreden was u over hoe het incident is afgehandeld?**

- heel ontevreden  1  
ontevreden  2  
neutraal  3  
tevreden  4  
heel tevreden  5

**54d Bent u opgevangen?**

- nee  1  
ja  2

*Indien ja:*  
Door wie?

*(meerdere antwoorden mogelijk)*

- door leidinggevende  1  
door collega's  2  
door vrouwenspersoon  3  
door geestelijk verzorger  4  
anders  5

Hoe tevreden was u daarover?

- heel ontevreden  1  
ontevreden  2  
neutraal  3  
tevreden  4  
heel tevreden  5

**55 Indien U geen verdere actie heeft ondernomen: kunt u uw keuze toelichten?**

*(meerdere antwoorden mogelijk)*

- ik had er geen behoefte aan om het te melden  1  
ik was bang dat de sfeer op mijn werk dan zou verslechteren  2  
ik was afhankelijk van die persoon of personen  3  
ik was bang voor negatieve reacties van anderen  4  
ik wist niet waar ik het moest melden  5  
ik wilde de carrière van die persoon of die personen niet schaden  6  
ik dacht dat de schuld op mij afgeschoven zou worden  7  
ik dacht dat er met mijn klacht toch niets zou gebeuren  8  
ik dacht dat het mijn carrière zou schaden  9  
ik dacht dat ik er dan niet meer bij zou horen  10  
ik dacht dat dat gedrag normaal was  11  
ik was bang niet geloofd te worden  12  
anders  13

**56 Heeft een leidinggevende wel eens gezien dat u slachtoffer was van ongewenste gedragingen?**

- nee  1  
ja  2

*Indien ja: Hoe reageerde de leidinggevende?*

*(meerdere antwoorden mogelijk)*

- hij/zij heeft de pleger op zijn/haar gedrag aangesproken  1  
hij/zij heeft mij ondersteund  2  
hij/zij negeerde het ongewenste gedrag  3  
hij/zij lachte erom  4  
hij/zij moedigde het aan of deed mee  5  
hij/zij heeft mij de mond gesnoerd  6  
hij/zij heeft mij uit mijn functie geplaast  7  
anders,  8  
nl.

**57 Heeft u melding gedaan bij het meldpunt?**

- nee  1  
ja  2

U bent aan het einde gekomen van de vragenlijst.

Als u naar aanleiding van de vragen behoefte heeft aan een gesprek, kunt u contact opnemen met Korrelatie, tel. 0900-1450, op werkdagen van 9.00 tot 18.00 uur, of u kunt een e-mail sturen naar [vraag@Korrelatie.nl](mailto:vraag@Korrelatie.nl).

Tenslotte vragen wij nog uw aandacht voor het volgende. Mogelijk wordt nog een aantal gesprekken gevoerd met mensen die ervaringen hebben met ongewenst gedrag, ter verdere verrijking van de onderzoeksgegevens. Mocht dit het geval zijn en u bent bereid om hiervoor geïnterviewd te worden, dan kunt u een briefje sturen aan RNG/krijgsmacht-onderzoek, Antwoordnummer 9200, 3500 ZB Utrecht (een postzegel is niet nodig). Er zal dan eventueel met u contact worden opgenomen. Deze afspraak zal wellicht pas plaatsvinden na afronding van het onderzoek. Omdat de commissie op voorhand niet weet hoeveel mensen een dergelijk gesprek zouden willen voeren, kunnen wij u helaas niet garanderen dat een dergelijk gesprek ook daadwerkelijk plaats kan vinden. Bij voorbaat dank voor uw medewerking.

*Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!*

## 1.2 Vragenlijst kwalitatief onderzoek

### Verklarende en bevorderende factoren op ongewenst gedrag

#### Wat zijn de organisatiekenmerken (feitelijke indicatoren (objectief)) – 15”

##### 1. Aard van het werk

1.1 *Wat zijn jullie dagelijkse werkzaamheden?*

1.2 *Geef een rapportcijfer over hoe tevreden jullie zijn over jullie dagelijkse werkzaamheden?*

1.3 *Geef een rapportcijfer over hoe tevreden jullie zijn over jullie werkomstandigheden?*

Leefruimte, ontspanningsmogelijkheden

Rapportcijfer (1-10):

1.4 *Geef een rapportcijfer over hoe tevreden jullie zijn met de werkomstandigheden tijdens uitzendingen / oefeningen*

Rapportcijfer (1-10):

#### Wat zijn de Sociale- en belevingsindicatoren (subjectief) – 30”

##### 2. Werkklimaat en werkbeleving

2.1 *Geef een rapportcijfer over de sfeer binnen jullie onderdeel? Wat zijn de sterke en zwakke punten?*

Rapportcijfer (1-10):

2.2 *Geef een rapportcijfer voor samenwerking binnen jullie onderdeel? Wat zijn de sterke en zwakke punten?*

##### 3. Gedragsnormen (cultuur)



3.1 *Wat zijn de normen en waarden binnen jullie eenheid?*

3.2 *Wat vinden jullie hiervan en praten jullie hier regelmatig over?*

3.3 *Zijn er ontgroeningen of andere rituelen bij jullie eenheid?*

3.4 *Zijn er mensen die zich niet thuis voelen binnen jullie eenheid? Zo ja, wie zijn dat en hoe komt dat?*

4. Wat zijn patronen van samenwerken, leidinggeven en managementvaardigheden

4.1 *Geef een rapportcijfer van jullie tevredenheid over jullie leidinggevende(n)?  
Wat zijn sterke en zwakke punten van jullie leidinggevend(en)?*

Rapportcijfer (1-10):

4.2 *Hebben jullie het gevoel dat jullie leidinggevende(n) weet/weten wat er binnen de eenheid speelt? En grijpt/grijpen jullie leidinggevende(n) in als er iets aan de hand is?*

4.3 *Hoe vertrouwelijk worden deze zaken behandeld door jullie leidinggevende(n)?*

4.4 *Hoe worden jullie ondersteund bij het uitvoeren van jullie sociale leiderschapsvaardigheden (**alleen leidinggevend(en)**)?*

Rapportcijfer (1-10):

5. Hoe zijn personeelsbeleid en HRM, inclusief ontwikkelingsmogelijkheden en arbeidvoorwaarden

5.1 *Komen verwachtingen die bij de werving worden gemaakt in de praktijk uit en welke verschillen zijn er?*

5.2 *Wat vinden jullie ervan dat iedereen om de drie jaar van functie verwisselt?*

5.3 *Wordt iedereen gelijk behandeld in jullie eenheid (bijvoorbeeld BOT versus BBT)?*

5.4 *Wat vinden jullie van de manier waarop functioneringsgesprekken cq feedback plaatsvinden? Welke onderwerpen worden er besproken (vakinhoudelijk ; gedrag)?*

5.5 *Geef een rapportcijfer over hoe de organisatie (als werkgever) met jullie omgaat?*

Rapportcijfer (1-10):

## **Wat zijn vormen van ongewenst gedrag? – 20”**

**Wat wordt op de “werkvloer” verstaan onder ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht?**

6. *Wat verstaan jullie onder ongewenst gedrag?*

7. *Waar ligt de grens van ongewenst gedrag en wie bepaalt dit?*

**Welk soort ongewenst gedrag is toelaatbaar/acceptabel?**

8. *Welke van de volgende zaken is bij jullie onderdeel acceptabel (Ja/Nee)*

8.1 *Iemand pesten of over iemand roddelen*

Ja / Nee

8.2 *Ontgroenen van nieuwe collega's*

Ja / Nee

8.3 *Seks hebben met een collega*

Ja / Nee

8.4 *Porno kijken in openbare ruimtes*

Ja / Nee

8.5 *Drugsgebruik*

Ja / Nee

## 8.6 Overmatig drankgebruik

Ja / Nee

9. *Wat zijn in jullie ogen de oorzaken / risicofactoren van ongewenst gedrag?*

Ook tijdsfactor meenemen: wanneer komt OG voor?

## Hoe gaat de krijgsmacht om met ongewenst gedrag? – 30”

10. *Hoe reageren collega's en direct leidinggevenden op OG*

11. *Hoe wordt omgegaan met mensen die ongewenst gedrag ter sprake brengen?  
En wat zijn de gevolgen?*

12. *Wat gebeurt er met slachtoffers (bijvoorbeeld: opvang, consequenties voor de loopbaan)?*

13. *Wat gebeurt er met mensen die ongewenst gedrag vertonen (bijvoorbeeld: consequenties voor loopbaan)*

14. *Wat is de rol van de leidinggevenden in situaties waar ongewenst gedrag voorkomt?*

14.1 *Hoe worden leidinggevenden voorbereid op deze situaties (**alleen leidinggevenden**)?*

14.2 *Hoe worden leidinggevenden ondersteund in deze situaties (**alleen leidinggevenden**)?*

15. *Hoe ziet het “systeem” eruit van vertrouwenspersonen, klachtencommissies, geestelijk verzorgers etc.*

15.1 *Welke persoon (locale vertrouwenspersoon, geestelijk verzorger etc.) heeft de voorkeur voor een melding? Waarom? Waarom de anderen niet?*

## Tot slot

16. *Welke opmerkingen / aanvullingen / verbeteringen wil je nog kwijt?*

N.B. wijzen op mogelijkheid meldpunt tot 1-8-2006.



## **Bijlage 2**

### **LITERATUURONDERZOEK, CULTUUR EN ORGANISATIE**

#### Inhoud

- 2.1 Organisatie en cultuur
- 2.2 Ongewenst gedrag in onderzoek

# 2.1 Organisatie en cultuur

## Inhoud

### Inleiding

#### 1 Organisatiegedrag en cultuur

- 1.1 Structuren en systemen
- 1.2 Leiderschap
- 1.3 Aard van het werk en werkomstandigheden
- 1.4 Personeelsbeleid

#### 2 Groepsprocessen en Getalsverhoudingen

- 2.1 Groepsprocessen
- 2.2 Invloed getalsverhoudingen

#### 3 Werkbelevingsonderzoeken

#### 4 Gegevens KPMG-onderzoek 2003

#### Literatuurlijst

## INLEIDING

Uitgangspunt van deze bijlage is het model uit hoofdstuk 2 en 5, waarin gesteld wordt dat vormgeving van de organisatie, leiderschap, personeelsbeleid, aard van het werk en werkomstandigheden van invloed zijn op het werkklimaat, de werkbeleving, gedragsnormen en persoonlijke opvattingen van werknemers. Werkklimaat, werkbeleving, gedragsnormen en persoonlijke opvattingen beïnvloeden, volgens dit model op hun beurt (on)gewenst gedrag in de organisatie. Hieronder wordt eerst beschreven wat in de literatuur bekend is over die beïnvloeding. Vervolgens wordt in 2.2 ingegaan op groepsprocessen en getalsverhoudingen die van invloed zijn op het werkklimaat en de werkbeleving. In 2.3 is te lezen hoe binnen Defensie ongewenst gedrag gemonitord wordt in de werkbelevingsonderzoeken. Aan het huidige Defensiebrede onderzoek naar ongewenst gedrag zijn twee vergelijkbare onderzoeken voorafgegaan (KPMG, 2001 en 2003). Van het onderzoek uit 2003, waarin ook financieel economisch ongewenst gedrag is opgenomen, worden de resultaten met betrekking tot sociaal ongewenst gedrag in 2.4 weergegeven. Deze bijlage wordt afgerond met een literatuuroverzicht.

### Opmerking vooraf

Onderzoek naar ongewenst gedrag in organisaties en elementen die met dit complexe fenomeen dat sociaal interactionistisch van aard is, is pas sinds de jaren '90 van de vorige eeuw op gang gekomen. In combinatie met het feit dat sociaal wetenschappelijk onderzoek door het sociale karakter ervan kwetsbaar is en bevindingen de toets der kritiek vaak niet kunnen doorstaan (Hoogstraten, 2004) zijn betrouwbare en valide gegevens over ongewenst gedrag maar beperkt voorhanden. Aanpalende gebieden zoals bedrijfskunde en management besteden veel aandacht aan eigentijdse kenmerken, modellen en problemen van organisaties, maar nauwelijks aandacht aan ongewenst gedrag. Hoogstraten (2004) waarschuwt voor het beeld van consensus en betrouwbaarheid dat soms onterecht in de literatuur wordt geschapen en dat misleidend kan zijn.

# 1 ORGANISATIEGEDRAG EN CULTUUR

## 1.1 Structuren en systemen

Managementliteratuur meldt dat voor het overleven van organisaties het van primair belang is dat werknemers zich inzetten voor het realiseren van de kernactiviteiten. Kernactiviteiten die op hun beurt zodanig gedefinieerd moeten zijn dat ze de samenleving ten goede komen (zingeving). Het feit dat de externe omgeving voortdurend aan verandering onderhevig is, heeft tot gevolg dat zowel de kernactiviteiten als de werknemers onderhevig zijn aan veranderingen hetgeen kan leiden tot afstemmingsproblemen en spanningsvelden (Bennis, 1966; Pinchot & Pinchot, 1993; Meyer, 1994; Smulders, 1997; Keuning & Eppink, 2004). In het belang van continuïteit contracteert een organisatie de werknemers waarvan zij verwacht dat ze met deskundigheid en inzet de hun opgedragen werkzaamheden uitvoeren. Voor de motivatie van werknemers van belang is dat zij passend werk verrichten tegen rechtvaardige arbeidsvoorwaarden waarin zij als mens tot hun recht komen. Er is sprake van wederzijdse afhankelijkheid tussen mens en organisatie, waarbij onrechtvaardigheid en oneerlijke behandeling kan leiden tot agressief gedrag (Neuman & Baron, 1993; VandenBos & Bulatao, 1996).

Sinds enige decennia is er sprake is van een technologische revolutie, toegenomen globalisering en grensvervaging. Hierdoor is ook de structuur in een moderne organisatie steeds minder een vaststaand gegeven (Steensma, Deminint & Allegro, 1996; Keuning & Eppink, 2004). Organisaties worden geconfronteerd met het wegvallen van oude zekerheden en gedwongen tot aanpassing. Steeds meer organisaties transformeren vaker en ingrijpender dan voorheen, waarbij bezuinigingsoperaties en massaontslagen niet worden geschuwd. Boonstra en Van der Vlist (1996) waarschuwen voor het implementeren van nieuwe organisatievormen die rationeel juist zijn, maar niet haalbaar blijken omdat onvoldoende rekening is gehouden met gedrag, vaardigheden en middelen en zo bij werknemers kunnen leiden tot onrust. Verandering van de organisatie kan resulteren in:

- een verandering van het psychologisch contract tussen werknemer en organisatie (Cooper, 1999),
- een toename van de werkdruk en de mentale belasting van de werkende populatie (Hoel & Salin, 1993; Meyer, 1994) en
- een toename van de behoefte aan aandacht voor het emotionele aspect in organisaties (Perreijn & Gerrichhauzen, 1995; Hijmans, 2002).

Als de bedrijfsstrategie meer dan ooit van buiten naar binnen toe moet worden vertaald, is een visionair topmanagement nodig, dat flexibiliteit, innovatief vermogen, lerend vermogen en veranderingsbereidheid hoog in het vaandel heeft staan (Senge, 1990; Argyris, 1992; Pinchot & Pinchot, 1993; Meyer, 1994; Keuning & Eppink, 2004).

Het vormgeven van de organisatie gaat over de manier waarop de arbeid in taken wordt verdeeld en de wijze waarop dit vervolgens wordt gecoördineerd. Volgens Mintzberg (1983) ontwerpt een succesvolle organisatie een structuur die past bij de analyse van haar contingentiefactoren en wordt de structuur voortdurend aangepast zodat de configuratie logisch blijft. Het ontwerp van een dergelijke organisatie is gebaseerd op de volgende vier groepen situationele of contingentiefactoren:

- leeftijd en omvang van de organisatie;
- technisch systeem dat in de uitvoering wordt gebruikt;
- aspecten van de omgeving: zoals stabiliteit, complexiteit, diversiteit, vijandigheid;
- interne en externe machtsrelaties van de organisatie.

Een vijftal coördinatiemechanismen (onderlinge aanpassing, direct toezicht, standaardisatie van werkprocessen, standaardisatie van de output en standaardisatie van benodigde kennis en vaardigheden) bepalen vervolgens de 'control' en communicatie binnen de gekozen structuur.

Stuur- en regeltaken richten zich op het waarnemen, beoordelen en zo nodig ingrijpen in processen om gestelde doelen te behalen en hangen rechtstreeks samen met gedrag van werknemers, met name de leidinggevendenden. Niet alleen de wijze waarop dit wordt georganiseerd van belang is; het is essentieel om voortdurend te investeren in het 'aanleren' en 'onderhouden' van nieuwe kennis en nieuw gedrag (door middel van opleiding, training, supervisie en intercollegiale consultatie) om de kernactiviteiten succesvol te blijven realiseren (Senge, 1990; Argyris, 1992; Steensma, Deminint & Allegro, 1996). Als de regelcyclus in de uitvoering van het werk niet in tact is, kan dat gevolgen hebben voor de autonomie die de werknemer/leidinggevende in het werk ervaart. Gebrek aan autonomie leidt tot afname van de motivatie, hogere mentale belasting, werkstress, gezondheidsklachten en ziekteverzuim (Karasek & Theorell, 1990; Gaillard, 1995). Daarnaast heeft Hubert (2001) vastgesteld dat een gebrek aan autonomie correleert met systematisch pestgedrag op het werk.

Er is een verschil tussen het door het management ingestelde officiële raamwerk (de formele organisatie) en de in de loop van de tijd onder invloed van de organisatiecultuur ontstane gedragsregels (de informele organisatie). Door informele contacten regelen werknemers even snel zaken met elkaar, buiten de formele verbanden om. Informele contacten worden ook benut om onvrede te ventileren. Als formele kanalen om wat voor reden dan ook verstoord of verstopt raken, verstevigt en intensificeert het informele circuit van de organisatie (Keuning & Eppink, 2004).

Organisatiecultuur vatten is een hachelijk onderneming, desondanks worden pogingen gedaan. Veel gebruikt wordt daarbij de benadering van Schein (1992) die cultuur definieert cultuur als: de gemeenschappelijkheid die leden van een organisatie hebben ontwikkeld voor wat betreft hun basisaannames, normen en waarden in brede zin. De cultuur verbindt medewerkers en heeft consequenties voor de sociale relaties en de organisatie.

Medewerkers conformeren zich aan bepaalde cultuurelementen omdat zij hun baan of rechtspositie willen behouden, promotie willen maken of omdat er meerwaarde is voor het werk of privé. Er is sprake van geïnternaliseerde waarden als mensen emotioneel reageren wanneer deze waarden met voeten worden getreden (Schein, 1992; Hoel & Salin, 1993; Meyer, 1994). Cultuur ontstaat doordat oplossingen voor knelpunten die leiding en medewerkers toepassen verweven raken met het denken en doen van de betrokkenen, en daarin vanzelfsprekend worden, of gaan gelden als 'de juiste wijze om iets te doen'. Grote structurele veranderingen, zoals afslanking of herontwerp van functies, hebben dan ook gevolgen voor de cultuur: oude normen passen niet meer en nieuwe visies moeten worden ontwikkeld.

Nieuwe denk- en handelingsstrategieën moeten dan worden aangeleerd en deze veranderingen zullen verweven moeten raken in het sociale systeem. Aanvullend op de cultuur zijn ruimtelijke en situationele aspecten van belang (Hoel & Salin, 1993; Meyer 1994).

Binnen groepen kan zich een 'eigen' groepsidentiteit ontwikkelen. Tegelijkertijd hanteren de leden van een groep ook ieder hun persoonlijke, individuele interpretaties. Er kunnen een discrepantie bestaan tussen groeps- en individuele normen en waarden (Steensma, Knippenberg, Borsboom & Van Son, 1993; Meyer, 1994). Nieuwe cultuurpatronen ontstaan door nieuwe ervaringen waardoor idealen en verwachtingspatronen worden bijgesteld. Bij cultuurelementen die sterk verweven zijn met de identiteit van de persoon, is verandering moeizamer en ingrijpender. Boodschappen worden niet begrepen omdat ze (nog) in de context van oude basisaannames geïnterpreteerd worden.

## **1.2 Leiderschap**

Samengevat vermeldt de literatuur over leiderschap dat de meeste organisaties doelen op korte en op lange termijn realiseren waarbij groepen werknemers een essentieel instrument



vormen: een leider kan het niet alleen af. Leiderschap stuurt daartoe op de volgende drie functies:

1. een 'goal achievement function', gericht op het uitvoeren van taken door de groep;
2. een 'group maintenance function' gericht op de instandhouding van de groep als instrument;
3. de 'future effectiveness function' gericht op het functioneren van de groep in de toekomst (van der Vlist, 1993; van der Vlist et al. 1995).

De stijl van leidinggeven wordt in de meest elementaire vorm onderscheiden in de volgende drie gedragspatronen (van der Vlist, 1993):

- a. het gebruik van machtsmiddelen (directe macht die in extreme zin uit kan groeien tot machtsmisbruik);
- b. het uitoefenen van indirecte macht door middel van overleg en open discussie over doelen, normen, waarden, behoeften, attitudes, kennis, beleving van de werkelijkheid, competenties, ondersteuning en dergelijke;
- c. het heimelijk beïnvloeden door 'achter de schermen' factoren te manipuleren die van invloed zijn op het gedrag van ondergeschikten.

In onderzoek naar leiderschap staan het zogenaamde 'taakgericht leiderschap' en het 'sociaal emotioneel leiderschap' overwegend centraal. Einarsen, Raknes en Matthiesen (1994) constateren dat een leidinggevende die geen of nauwelijks oog heeft voor de sociale processen in een groep minder alert is op ongewenst gedrag. Hubert, Furda en Steensma (2001) concludeerden in een empirisch onderzoek dat naarmate de leidinggevende minder sociaal emotioneel leiderschapsgedrag vertoont, er meer systematisch pestgedrag voorkomt. Hoel en Salin (1993) en Ashfort (1994) signaleren dat een autoritaire leiderschapsstijl destructief kan uitwerken omdat een angstklimaat kan ontstaan waarin geen ruimte voor kritiek meer is en werknemers niet meer klagen omdat het geen zin meer heeft.

Ook de laissez-faire stijl biedt een voedingsbodem voor ongewenst gedrag (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994). Het vergroot de effect/danger ratio (Björkvist, Österman en Lagerspetz, 1994) die uitdrukt hoe groot een agressor de kans inschat dat zijn/haar gedrag voor hem/haar negatieve gevolgen oplevert. Deze theorie gaat ervan uit dat een dader streeft naar een maximaal effect en minimaal risico op uitstoting, veroordeling of een reprimande van de baas. In een laissez-faire situatie is de kans op negatieve gevolgen voor een dader kleiner dan in een situatie waar wel een leider aanwezig is. Naast de stijl van leidinggeven speelt het (on)vermogen van managers om ongewenst gedrag te herkennen en de juiste interventies te plegen een belangrijke rol (Hoel & Salin, 1993). Als managers in problemen verzeild raken of zelf een onderdeel van een probleem zijn, kan dat leiden tot ontkenning of vluchtgedrag om de moeilijkheden niet onder ogen te hoeven zien (Keuning & Eppink, 2004).

Leidinggevendenden zijn zich vaak minder bewust van de effecten van hun eigen non-verbale communicatie en gedrag dat voor anderen uitwerkt als voorbeeldgedrag, ook in situaties waarin zij menen te kunnen ontspannen. Medewerkers luisteren niet alleen naar formele boodschappen en signalen, maar letten ook op wat leidinggevendenden doen en op wat zij nalaten. Medewerkers trekken vanuit hun gezichtspunt soms heel andere conclusies dan de leidinggevendenden graag zouden hebben (Meyer, 1994).

Van het gedrag van werknemers en managers wordt verwacht dat zij de doelen van de organisatie ondersteunen. In de praktijk wordt echter ook beïnvloedingsgedrag aangetroffen dat buiten de formele regels en gedragscodes valt en dat is gericht op het realiseren van persoonlijke doelen (Mayes & Allan, 1977). In de sociaal psychologische literatuur wordt in dit kader gesproken over het belang van wederkerigheid, de negatieve gevolgen van het ervaren van onrechtvaardigheid, geschonden normen en waarden en onrechtvaardige

verdeling van kosten en opbrengsten (Neuman & Baron, 1993; VandenBos & Bulatao, 1996; Hubert, Furda & Steensma, 2001).

Ten aanzien van het gebruik van alcohol in relatie tot het werk stellen Bennett en Lehman (1996) vast dat diverse psychologische en epidemiologische studies tot de conclusie komen dat er een correlatie, maar bijna nooit causaal, verband is tussen alcohol en agressief gedrag. Bennett en Lehman onderscheiden drie redenen voor werknemers om in relatie met het werk alcohol te gebruiken:

1. omdat zij met de groep mee willen doen;
2. als een copingreactie op stress;
3. om gevoelens van onmacht naar de achtergrond te drukken.

Een complexe werkomgeving en elementen die leiden tot frustratie bij werknemers, zoals bezuiniging en inkrimping, vergroten volgens hen de kans dat alcoholgebruik resulteert in agressief gedrag. Beïnvloeding van de 'alcoholcultuur' ligt volgens Bennett en Lehman in handen van het management in de vorm van stellen en handhaven van regels en gedragscodes.

Uit de literatuur blijkt voorts dat in de afgelopen jaren de druk op de leidinggevenden in organisaties in zijn algemeenheid is toegenomen. Bezuinigingen, inkrimping van personeel, voortschrijdende vernieuwing en organisatieveranderingen leiden tot een grotere span of control, toenemende verantwoordelijkheden en toevoeging van ondersteunende taken aan de functie (Gründman, Van Dalen & De Vries, 2003; Hoel & Salin, 2003).

### **1.3 Aard van het werk en werkomstandigheden**

In grote lijnen laat de literatuur drie belangrijke algemene lange termijn ontwikkelingen zien ten aanzien van de aard van het werk en werkomstandigheden (Smulders 1997, Gründeman, Van Dalen & De Vries, 2003).

1. Zwaar lichamelijk belastend werk is/wordt steeds meer vervangen door lichter werk, hetgeen gepaard gaat met een afname van lichaamsbeweging en gevaarlijk werk en een toename van routinewerk, werktempo, mentale belasting en werkstress.
2. De duur van de werkweek is afgenomen en het aantal vakantiedagen is toegenomen.
3. Het aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking is toegenomen.

Dit impliceert dat de aard van het werk in de tijd is veranderd en daarmee ook de werkomstandigheden.

In organisaties vertonen mensen gedrag om de door hen gewenste doelen te bereiken. Dit heeft een direct verband met het thema macht. In de literatuur worden verschillende visies op het machtsbegrip aangetroffen. Lukes (1977) is van mening dat iedere discussie over macht tevens een politieke discussie is. Dat wil zeggen dat als iemand iets beweert over macht, dit altijd wordt gedaan vanuit een bepaalde opvatting over hoe sociale verhoudingen functioneren en zouden moeten functioneren. Deze opvattingen worden weerspiegeld in de visie op macht die men ontwikkelt en deze wordt daardoor op zichzelf een machtsfactor. De consequente hiervan is dat de mogelijkheid bestaat dat elke opvatting over macht aannames schuil gaan die voor sommige groeperingen nadeliger kunnen uitpakken dan voor anderen (Meyer, 1994).

Uit de sociaal wetenschappelijke onderzoek blijkt dat intrinsiek motiverend werk, de werknemer in staat stelt om zich persoonlijk verantwoordelijk te voelen voor zijn aandeel. Feedback over de kwaliteit en kwantiteit van het eigen aandeel is daarbij essentieel, te meer daar de eigen (subjectieve) waarneming kan afwijken van de objectieve resultaten en deze eveneens van belang is (Vogelaar, 1990).

Voorts blijkt dat er een verband bestaat tussen ongewenst gedrag en een negatieve en stressvolle werkomgeving. Ongewenst gedrag wordt in verband gebracht met een tekort aan

mogelijkheden om de besluitvorming te beïnvloeden en met een werkomgeving waar de visie en mening van werknemers niet op prijs wordt gesteld (Hoel & Salin, 1993).

#### **1.4 Personeelsbeleid**

Door de veranderende aard van werk en organisaties verschillen organisaties in toenemende mate van elkaar voor wat betreft de kernactiviteiten, de complexiteit en concrete inhoud van de omgevingsdynamiek. De tendens van de laatste jaren is dat de lijnorganisatie wordt versterkt en de verantwoordelijkheid voor HRM taken in de leidinggevende functies zijn geïntegreerd (Hoel & Salin, 1993).

Gründeman, van Dalen en de Vries (2003) onderscheiden twee groepen organisaties:

1. klassieke organisaties (hiërarchische, unit- en matrixgestuurde organisaties) met producten en diensten die gematigd complex van aard zijn en acteren in een laag-dynamische omgeving.
2. moderne organisaties (projecten, netwerken of virtueel bestuurd organisaties) met gematigde tot hoog complexe producten en diensten en een hoog-dynamische omgeving waarin de organisatie acteert.

Versillen in aanpak van personeelsbeleid en HRM hangen volgens hen hiermee samen. De nieuwe kerntaken van HRM liggen bij de voortdurende vernieuwing van het HRM-beleid en monitoring van de uitvoering. Het gaat om luisteren naar, analyseren van en antwoorden op behoeften van het lijnmanagement.

Er is onvoldoende onderzoek beschikbaar om uitspraken te doen over de karakteristieken van werknemers met een grotere kans om slachtoffer te worden van ongewenst gedrag (Hoogstraten, 2004; Zapf & Einarsen, 2003; Pryor en Fitzgerald, 2003). Als risicofactoren voor specifiek seksuele intimidatie worden genoemd:

- een in absolute zin beperkt aantal vrouwen in een groep mannen;
- traditionele mannenberoepen waarin vrouwen werken;
- de eerste vrouwen die hun intrede doen in een traditionele mannengroep.

Een slecht werkklimaat, vaag beleid, onverschillige leidinggevendenden, ontmoediging om een klacht in te dienen en een of meer slecht afgehandelde incidenten verergeren de situatie (Pryor & Fitzgerald, 2003).

Beloning en arbeidsvoorwaarden kunnen volgens de literatuur in verband worden gebracht met rechtvaardigheidsbeleving van werknemers (Folger en Baron, 1998). Beleid, procedures, inspanningen en verdeling van de opbrengsten kunnen leiden tot ongewenst gedrag. Werknemers die onrechtvaardigheid ervaren kunnen de door hen beleefde onrechtvaardigheid bewust of onbewust verminderen door zichtbaar of onzichtbaar agressief gedrag te vertonen (Neuman & Baron, 2003).

## **2 GROEPSPROCESSEN EN GETALSVERHOUDINGEN**

### **2.1 Groepsprocessen**

Medewerkers in een organisatie maken deel uit van een of meer groepen waaraan rationale taakaspecten, maar ook sociaal emotionele of gedragsaspecten nauw zijn verbonden (Remmerswaal, 2000). Mensen zijn van nature sociale wezens die zowel binnen als tussen groepen bewust of onbewust beïnvloeden in sociale- en groepsprocessen. Het is gebruikelijk dat groepen, variërend in openheid, zelf een vorm van "rangorde" aanbrengen (Steensma et al., 1993). Sommige leden van de groep staan aan de hand van door de groep bepaalde criteria hoger in de rangorde dan andere groepsleden.

Groepen beïnvloeden mensen en mensen beïnvloeden groepen. Ook een toeschouwer van ongewenst gedrag die zelf niet ingrijpt heeft invloed door niets te ondernemen, hij houdt

namelijk een situatie in stand. Groepen onderling vormen ook relaties, deze inter-groepsrelaties kunnen op gedragsniveau variëren van conflict via competitie tot coöperatie (Steensma et al. 1993, Remmerswaal 2000). Groepsprocessen worden niet alleen beïnvloed door de grootte, samenstelling, bedrijfssystemen en –processen, maar ook door het zelfbeeld dat een groep van zichzelf heeft ontwikkeld en waarmee het zich zo mogelijk onderscheid van de omgeving en van andere groepen (Haslam, 2001).

Individuele medewerkers die mee willen tellen als lid van een groep verruilen in meer of mindere mate een deel van de eigen identiteit voor de identiteit van de groep of organisatie (Ash, 1956; Schein, 1996; Hogg & Terry, 2001). Als de invloed van de omgeving op het gedrag van een individu langdurig aanhoudt, kan een blijvende gedragsverandering optreden: men gelooft echt in de mening of norm die wordt overgenomen. Identificatie met een groep, kan zo sterk worden dat andere identificatie met 'oudere' groepen zoals bijvoorbeeld het ouderlijk gezin, een klas op school, leeftijdgenoten, mensen van hetzelfde geslacht, politieke partij of nationaliteit overtreft secundair wordt. Processen die hierbij een rol spelen zijn vooral van sociaal cognitieve aard zoals het simplificeren van de werkelijkheid door zichzelf en anderen op basis van veronderstelde kenmerken te categoriseren.

Een groep ziet zichzelf graag als een gesmeerd lopen sociaal geheel en wil die comfortabele positie graag veilig stellen. Als een groepslid naar de mening van andere groepsleden te ver buiten de groepsidentiteit treedt kan een conflict tussen het betreffende groepslid en de groep ontstaan. Afwijkend gedrag wordt beleefd als bedreigend voor het voortbestaan van de groep en leidt tot een spanningsveld en de wens om het 'afwijkende groepslid' te straffen of zich ervan te ontdoen. Het groepslid met afwijkend gedrag loopt het risico om door andere groepsleden te worden geconfronteerd met ongewenst gedrag, bijvoorbeeld door genegeerd of buitengesloten worden, (Steensma et al. 1993; Einarsen & Mikkelsen, 2003). Een groepslid met van de groepsnorm afwijkende kenmerken loopt eveneens het risico om zondebok te worden en daarmee doelwit van ongewenst gedrag.

In het ervaren van onrecht spelen sociale vergelijkingsprocessen een grote rol. Een medewerker kan zich vergelijken met de overige leden van zijn groep waartoe hij zich rekent en dat kan al dan niet leiden tot tevredenheid (Adams, 1965). Een medewerker die minder of niet tevreden is, zoekt wegen om te compenseren en de balans in evenwicht te brengen. Dat kan door het verminderen van de input (bijvoorbeeld door verzuim) of om de opbrengst voor hemzelf te vergroten (Steensma et al., 1993).

## **2.2 Invloed getalsverhouding**

De concrete verschillen in deelname van vrouwen en mannen in organisaties hebben belangrijke psychologische consequenties. De psychologische aspecten van de relatie tussen (numerieke) meerderheid en minderheid en van de relatie tussen meer machtigen en minder machtigen zijn van belang. De getalsverhouding tussen duidelijk herkenbare groeperingen (mannen en vrouwen, zwarten en blanken, autochtonen en allochtonen enz.) is van invloed op de wijze waarop de situatie wordt beleefd en het gedrag van mensen geïnterpreteerd wordt.

Kanter (1977) noemt een kritieke grens waarbij de psychologische nadelen van het behoren tot een minderheid extra zwaar worden: als in een organisatie slechts 15% of minder van één bepaalde categorie mensen werkt, fungeren zij als 'tokens'. Zij ervaren een extra zware prestatiedruk, die stressverhogend werkt, zij worden geïsoleerd en buitengesloten door de meerderheid, gelden als 'testcase' voor het al of niet uitbreiden van hun groepering in de organisatie ervaren verhoogde zichtbaarheid en merken dat hun gedrag geïnterpreteerd wordt volgens stereotiepe modellen (Kanter, 1977; Terborg, 1977; Bartol, 1980).

Onderzoek van Ott (1984) heeft ondubbelzinnig aangetoond dat het bij de door Kanter gesignaleerde nadelige effecten niet alleen de getalsverhouding is, maar de combinatie

daarvan met de minder machtige positie of lagere status van de minderheid. De combinatie geeft de minderheidspositie met nadelige psychologische effecten voor individu en groep.

Relevant is ook de studie van Guns (1985) naar de wijze waarop vrouwen in de Marine zijn opgenomen. Het betreft hier een veranderingsproces (het toelaten van vrouwen) waarbij wordt uitgegaan van de 'contacthypothese': een aantal vooroordelen zullen in de dagelijkse omgang met concrete leden van de gediscrimineerde groep worden genuanceerd. De beoogde verandering wordt omschreven als minder negatieve dan wel meer positieve opvattingen van de mannen over werkaspecten. Het onderzoek levert empirische evidentie voor de contacthypothese, maar wel met een aantal kanttekeningen: nauwe samenwerking of functionele relaties hadden 'geen extra effect in de beoogde richting. De beoogde verandering bleek moeizamer bij officieren met een gemengde afdeling dan bij officieren met een mannenafdeling. Ten slotte werden de beoogde effecten vooral bereikt bij de mannen op hetzelfde niveau als de vrouwen.

Het onderzoek van Ott (1984) stelt de beleving van de minderheid centraal, het onderzoek van Guns (1985) de beleving van de meerderheid. Beide perspectieven zijn uiteraard nodig om licht te werpen op het veranderingsproces en uit beide onderzoeken komt naar voren dat er geen rechtlijnige beweging is van meer deelname naar meer acceptatie. De machtsfactor compliceert het geheel, in interactie met culturele invloeden, beelden en verwachtingspatronen.

### **3 WERKBELEVINGSONDERZOEKEN**

Binnen defensie wordt met een zekere regelmaat onderzoek gedaan naar de werkbeleving. Onderzoek dat verschillende gedaanten heeft:

- het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)
- het Medewerkers opinie onderzoek (MOO)
- het Sociaal Onderzoek in opdracht van de Admiraliteitsraad (SONAR)
- Welzijn en Waardering (W&W)
- de Periodieke Informatie voor Commandanten in Toegesneden Uitvoeringsrapportages per Eenheid (PICTURE)

De MTO's en MOO's zijn bij specifieke organisatieonderdelen afgenomen (resp. Pareto en DGW&T). Deze onderdelen worden in het huidige onderzoek niet onderscheiden en zijn daarom verder buiten beschouwing. Hieronder wordt beschreven welk ongewenst gedrag gemeten wordt in Picture, Sonar en W&W, en worden de meest recente resultaten weergegeven.

#### **Picture**

Voor werkbelevingsonderzoek binnen de KL, CDC, KMar en KMA wordt gebruik gemaakt van Picture. We beperken ons hier in de weergave tot KL, KMar en KMA.

In de rapportages:

- is geen eenduidigheid in de uitsplitsing van de gegevens, soms gebeurt dit naar sekse, soms naar rang, soms naar afdeling etc.

Het voorkomen van ongewenst gedrag wordt weergegeven door een indicatiescore (schaal 1 tot 100), waarbij geldt hoe lager de score, hoe minder ongewenst gedrag. De indicatiescore is berekend uit 2 items m.b.t. ongewenste omgangsvormen en 4 items m.b.t. discriminatie. De itemschalen lopen van nooit, via zelden, soms, meestal naar vaak.

	<b>KL</b>	<b>KMar</b>	<b>KMA</b>
Indicatiescore	<b>11</b>	5	10
items: (soms, meestal & altijd antwoorden)			
ongewenst aangepakt/aangeraakt	<b>4%</b>	1%	2%
minder prettig aangesproken	<b>29%</b>	20%	<b>29%</b>
discriminatie huidskleur	<b>3%</b>	1%	1%
discriminatie religie	<b>2%</b>	1%	<b>2%</b>
discriminatie seksuele geaardheid	<b>1%</b>	0%	<b>1%</b>
discriminatie politieke overtuiging	<b>2%</b>	1%	<b>2%</b>

## Sonar

Naar aanleiding van het onderzoek "Marine Vaarwel 2004" zijn er in het reguliere meetinstrument voor werkbeleving (Sonar) een serie vragen over ongewenst gedrag opgenomen in Sonar 2005. De gegevens zijn uitgesplitst naar militair-burger en naar rang.

	<b>burgers</b>		<b>militairen</b>	<b>mansch.</b>	<b>OO</b>	<b>officier</b>
	N	117	333	135	136	62
Burgers horen minder bij de KM						
Ja		41%	42%	51%	28%	36%
Neutraal		21%	17%			
Nee		38%	<b>43%</b>			
Vr. collega's worden volledig geaccepteerd						
Ja		79%	70%	62%	76%	77%
Neutraal		12%	17%			
Nee		9%	<b>13%</b>			
KM staat open voor ethische minderheden						
Ja		69%	82%	81%	84%	89%
Neutraal		25%	13%			
Nee		<b>6%</b>	4%			
Gelijkwaardige behandeling door collega's						
ja, door allen		67%	61%	60%	69%	66%
ja, door de meerderheid		29%	36%	38%	30%	34%
Nee		<b>4%</b>	3%	<b>3%</b>	1%	0%
OG door collega/leidinggevende						
Nee		84%	75%	75%	78%	76%
ja, wel eens		12%	<b>22%</b>	<b>23%</b>	20%	22%
ja, meerdere keren		<b>4%</b>	3%	<b>3%</b>	2%	2%
Zich gediscrimineerd voelen						
Ja		6%	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>	4%



## Welzijn en Waardering

De KLu heeft een eigen instrument, de vragenlijst W&W, waarin ongewenste gedrag is opgenomen.

	Gemeten ongewenst gedrag KLu 2005		
	Staf (N=773)	Ondersteunend (N=1713)	Operationeel (N=565)
seksuele intimidatie	2%	2%	4%
pesterijen/psy.geweld	4%	8%	8%
agressief gedrag	3%	6%	7%
Discriminatie	4%	5%	6%

In de werkbelevingsonderzoeken Picture, Sonar en Welzijn & Waardering wordt aandacht besteed aan ongewenst gedrag en discriminatie. Helaas niet op een éénduidige manier, heel algemeen zoals in W&W of meer specifiek zoals Picture en Sonar, die elk weer hun eigen onderscheid maken. Daarnaast wordt In W&W gevraagd naar de persoonlijke ervaring met discriminatie en ongewenst gedrag, terwijl Picture zich richt op het voorkomen binnen de werkeenheden. Dat laatste houdt het risico in dat één incident meerdere malen gesignaleerd wordt. Sonar bevat zowel vragen over de werkeenheden als de eigen ervaring.

### Advies

Sluit bij de standaardisering van de vragen (minimaal) aan bij de onderwerpen van de NEA. De Nederlandse enquête arbeidsomstandigheden wordt elk jaar afgenomen onder de beroepsbevolking in loondienst, waarvan Defensie immers een afspiegeling wil zijn.

In de werkbelevingsrapportages wordt onderscheid gemaakt tussen de verschillende groepen medewerkers:

Marine (Sonar)	onderscheid tussen burger en militair
Luchtmacht (W&W)	onderscheid tussen staf, ondersteunen en operationeel
Landmacht (Picture)	onderscheid tussen man en vrouw
KMar (Picture)	geen onderscheid
KMA (Picture)	geen onderscheid

Ook deze verschillen maken éénduidige interpretatie van groepsverschillen onmogelijk.

### Aanbeveling II

Neem in de rapportages over discriminatie en ongewenst gedrag (minimaal) het onderscheid tussen man en vrouw op.

De werkbelevingsonderzoeken bevatten een schat aan gegevens, die tot nu toe alleen een 'barometer' functie vervuld hebben. De derde aanbeveling luidt dan ook:

### Aanbeveling III

Gebruik de gegevens van de werkbelevingsonderzoeken voor onderzoek naar mogelijke oorzaken binnen de arbeidsomstandigheden van discriminatie en ongewenste omgangsvormen.

## 4 TWEEDE METING ONGANGSVORMEN, KPMG 2003

In december 2003 heeft 10% van de medewerkers van elk krijgsmachtonderdeel een vragenlijst op het huisadres ontvangen. Na twee weken een reminder met daarin enkele vragen over de reden om niet mee te doen. Na vijf weken:

- 485 medewerkers geven als drie voornaamste redenen om niet mee te doen:
  1. overbodigheid onderzoek, de problemen zijn al lang bekend
  2. gebrek aan vertrouwen in follow-up
  3. tijdgebrek
- 2675 medewerkers vullen de vragenlijst in (respons 36%)

In het onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen sociaal ongewenst gedrag en financieel-economisch ongewenst gedrag. Hier wordt alleen sociaal ongewenst gedrag besproken.

Het onderzoek heeft een barometerfunctie. De resultaten van 2003 zijn vergeleken met de resultaten van 2001 en de conclusie luidt: *"de huidige situatie is grotendeels hetzelfde gebleven en op sommige aspecten verbeterd"*.



---

### Kenmerken responsgroep (N = 2675)

---

<b>geslacht</b>		<b>leidinggevend</b>	
man	86%	ja	45%
vrouw	14%	nee	55%
<b>rang/schaal</b>		<b>geplaatst bij</b>	
manschap	16%	Marine	19%
onderofficier	34%	Landmacht	39%
officier	19%	Luchtmacht	19%
schaal 1-4	6%	KMar	9%
schaal 5-9	17%	Centrale Organisatie	3%
schaal >10	8%	DICO	9%
<b>dienstjaren</b>			
<2 jaar	12%		
>2 jaar	88%		

---



---

#### Beschrijving voorval binnen werkeenheden\*

diefstal	12%
seksueel ongewenst gedrag	10%
verbaal/fysiek geweld	7%
gebruik alcohol/drugs	6%
misbruik eigendommen Defensie	5%

---

\* open vraag

---

#### Ongewenst gedrag binnen de werkeenheden (in percentages)

	afgelopen 12 maanden	
	voorgekomen	last van
schuine moppen	89,2	19,8
roddelen	89,2	54,1
beledigen	52,4	35,3
seksueel getinte complimentjes	39,2	12,0
bloot kalenders	34,2	7,2
uitschelden	32,0	18,6
negeren/isoleren	28,6	18,7
pesten	25,9	17,1
treiteren	18,0	12,2
bedreiging chantage	4,4	4,7
handtastelijkheden	4,3	3,5
stalking	3,7	4,0
gewelddadig extremisme	3,6	3,8
fysiek geweld	3,6	3,0
vragen om seksuele gunsten	2,2	2,1
aanranding	0,4	1,5

---

---

**Discriminatie binnen werkeenhed****geregeld/vaak**

---

***discriminatie naar:***

rang/schaal	6%
afkomst	4%
uiterlijk	3%
leeftijd	2%
geslacht	2%
geloof	1%
seksuele geaardheid	1%
politieke voorkeur	1%

---

---

**Zelf slachtoffer ongewenst gedrag**

discriminatie	4%
intimidatie	3%
stalking	2%
seksuele intimidatie	2%
chantage	1%
lichamelijk lastigvallen	1%
<b>Totaal</b>	<b>13%</b>

---

---

**Gevolgen voor slachtoffers****geregeld/vaak**

Minder naar hun zin hebben	52%
Persoon/situatie ontlopen	51%
Minder presteren	23%
Slechter slapen	21%
Thuis minder functioneren	16%
Ziek melden	13%

---

## LITERATUUR

- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz, Eds., *Advances in Experimental Social Psychology*, 2. New York, NY: Academic Press.
- Argyris, G. (1992). *On Organizational Learning*. Blackwell Publishers Inc., Malden Massachusetts USA.
- Ash, S.E. (1956). Studies of independence and conformity: 1. A minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs*, 70, 1-70.
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47, 7, 755-778.
- Bennett, J.B. & Lehman, W.E.K. (1996). Alcohol, Antagonism, and Witnessing Violence in the Workplace: Drinking Climates and Social Alienation-Integration. In: G. VandenBos & E. Q. Bulatao. *Violence on the Job. Identifying Risks and Developing Solutions*. Washington DC, American Psychological Association.
- Bennis, W. (1966). *Changing Organizations*. New York, McGraw-Hill.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Lagerspetz, K.M.J. (1994). Sex differences in covert aggression among adults. *Aggressive Behaviour*, 20, 27-33.
- Boonstra, J. & Vlist, R. van der (1996). In: J.J. Boonstra, H.O. Steensma & M.I. Dement. *Ontwerpen en ontwikkelen van organisaties. Theorie en praktijk van complexe veranderingsprocessen*. Maarssen: Elsevier.
- Cooper, C.L. (1999). The Changing psychological contract at work. *European Business Journal*, 11, 115-118.
- Einarsen, S., Raknes, B.I. & Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality. An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E.G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & G. Cooper, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*. London and New York: Taylor & Francis.
- Gaillard, A.W.K. (1996). Mentale belasting en werkstress. In: M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, A.C. Perreijn en J. Gerrichhuizen. *Mentale Belasting in het Werk*. Utrecht, Lemma; Heerlen, Faculteit Sociale Wetenschappen Open Universiteit Nederland.
- Gründeman, R., Dalen, E.J. van & De Vries, S. (2003). *HRM in de toekomst*. TNO Arbeid.
- Haslam, S.A. (2001). *Psychology in Organizations. The Social Identity Approach*. London: SAGE Publications Ltd.
- Hoel, D. & Salin, D. (1993). Organizational antecedents of bullying. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & G. Cooper. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*. London/New York, Taylor & Francis.
- Hogg, M.A. (2001). From prototypicality to power: A Social Identity analysis of leadership. In: S.R. Thye, E. Lawler, M. Macy & H. Walker (Eds.), *Advances in group processes*, 18, 1-30. Oxford: UK: Elsevier.
- Hogg, M.A. & Terry, D.J. (2001). *Social Identity processes in Organizational Contexts*. Philadelphia: Psychology Press.
- Hoogstraten, Joh. (2004). *De machteloze onderzoeker. Voetangels en klemmen van sociaal-wetenschappelijk onderzoek*. Meppel: Boom.

- Hubert, A., Furda, J. & Steensma H. (2001). Mobbing, systematisch pestgedrag in organisaties. Twee studies naar antecedenten en gevolgen voor de gezondheid. *Gedrag en Organisatie*, 2001-14, 6, 378-396.
- Hijmans, M. (2002). Persoonlijk leiderschap. Een psychologisch gekleurde kijk op coaching. In: T. Dijkstra, Eds. *Coachen bij de Overheid*. Den Haag, Reed Business Information.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Keuning, D. & Eppink, D.J. (2004). *Management & Organisatie. Theorie en Toepassing*. Wolters-Noordhoff B.V.
- Lukes, S. (1974). *Power, a radical view*. London, MacMillan Press.
- Mayes, B.T. & Allan, R.T. (1977). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2, pp. 672-678.
- Meyer, J. (2000). *De psychologie van organisatieverandering*. Maarssen: Elsevier.
- Mintzberg H. (1983). *Structures in fives: designing effective organizations*. Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Neuman, J.H. & Baron, R.A. (1993). Social antecedents of bullying. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & G. Cooper. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*. London/New York, Taylor & Francis.
- Perreijn, A.C. & Gerrichhauzen, J. (1995). Flexibilisering van de arbeid. In: M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, A.C. Perreijn en J. Gerrichhauzen. *Mentale Belasting in het Werk*. Utrecht, Lemma; Heerlen, Faculteit Sociale Wetenschappen Open Universiteit Nederland.
- Pinchot, G. & Pinchot A. (1993). *The End of Bureaucracy & The Rise of the Intelligent Organization*. Business. Berrett-Koehler Publisher's.
- Porter, L.W. & Lawler, E.E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behaviour. *Psychological Bulletin*, 64, 23-51.
- Pryor, J.B. & L.F. Fitzgerald (2003). Sexual harassment research in the United States. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & G. Cooper. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*. London/New York, Taylor & Francis.
- Remmerswaal, J. (2000). *Handboek Groepsdynamica. Een nieuwe inleiding op theorie en praktijk*. Baarn: Uitgeverij H. Nelissen.
- Schein, E.H. (1992) *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Inc., San Francisco.
- Senge P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday Currency.
- Smulders, P.G.W. & Op de Weegh, J.M.J., Eds., 1997. *Arbeid en gezondheid. Risicofactoren*. Utrecht, Elsevier/De Tijdstroom.
- Steensma, H., Knippenberg, D. van, Borsboom, T, Son, M. van, Eds. (1993). *Groepspsychologie. Van Sociale Beïnvloeding tot Organisatieverandering*. Rijksuniversiteit Leiden, DSWO Press.
- Steensma, H.O., Demenint, M.I. & J. Allegro (1996). Organisaties in een dynamische wereld. In: J.J. Boonstra, H.O. Steensma & M.I. Demenint. *Ontwerpen en ontwikkelen van organisaties. Theorie en praktijk van complexe veranderingsprocessen*. Maarssen: Elsevier.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J. & Wetherell, M.S. Eds. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. Oxford: Blackwell.

VandenBos, G.R. & E.Q. Bulatao, Eds. (1996). *Violence on the Job. Identifying Risks and Developing Solutions*. Washington DC, American Psychological Association.

Vlist, R. van der (1993). *Leiderschap in groepen: de persoon van de leider*. In: H. Steensma, D. van Knippenberg, T. Borsboom, M. van Son, Eds. (1993). *Groepspsychologie. Van Sociale Beïnvloeding tot Organisatieverandering*. Rijksuniversiteit Leiden: DSWO Press.

Vlist, R. van der, Steensma, H., Kampermann, A. & Gerrichhauzen, J., Eds. (1995). *Handboek leiderschap in organisaties*. Utrecht: Lemma, Heerlen: Open Universiteit Nederland.

Vogelaar, A. (1992). *Arbeidssatisfactie. Een consequentie van behoeftenstructuur en kenmerken van werk en werksituatie*. Proefschrift. Rijksuniversiteit Leiden.

Vries, S. de, Nieker, M. van, Dalen, E.J. van, Nuyens, M. (2002). *Gewenst beleid tegen ongewenst gedrag: Voorbeelden van goed beleid tegen ongewenste omgangsvormen op het werk*. Hoofddorp: TNO.

Yukl, G.A. (1998). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Zapf, D. & Einarsen, S. (2003). *Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators*. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & G. Cooper. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*. London/New York, Taylor & Francis.

## 2.2 Ongewenst gedrag in onderzoek

### inhoud

- 1) Regulier intern onderzoek**
  - a. Picture
  - b. Sonar
  - c. Welzijn & Waardering
- 2) Incidenteel intern onderzoek**
  - a. Tweede meting omgangsvormen, KPMG 2004
  - b. Aanpak van Ongewenst gedrag, IGK 2004
  - c. Ongewenste omgangsvormen op de KMA 2006
- 3) Nederlands onderzoek**
  - a. NEA 2005
  - b. LEMS-11
  - c. Politieonderzoek RNG
- 4) Buitenlands onderzoek**
  - a. Arbeidsomstandigheden in Europa
  - b. Navy Sexual Harassment Survey (USA)
  - c. Sexual Harassment in the Armed Forces (UK)
- 5) Bevindingen en aanbevelingen**

### Bijlagen

- I. Meting ongewenst gedrag in Picture, Sonar en W&W
- II. Oorzaken en Aanbevelingen IGK themaonderzoek
- III. Aanbevelingen KMA

Binnen de krijgsmacht is een groot aantal interne onderzoeken verricht, waaruit direct of indirect informatie naar voren komt over ongewenst gedrag. Deze rapportage geeft een samenvattende beschrijving van de uitkomsten van dit onderzoek, toegespitst op ongewenst gedrag. Om de resultaten van deze interne onderzoeken in een kader te kunnen plaatsen, worden daarnaast andere Nederlandse en buitenlandse onderzoeken kort beschreven.

Het doel van deze rapportage is drieledig.

- 1) Allereerst kan de commissie hierdoor resultaten uit het eigen onderzoek vergelijken met eerdere onderzoeksresultaten; hiermee ontstaat de mogelijkheid bevindingen te onderbouwen, te plaatsen in de tijd, of, waar nodig, te relativiseren.
- 2) In de tweede plaats kunnen de vermelde resultaten en bevindingen een rol spelen bij het formuleren van aanbevelingen ter voorkoming van ongewenst gedrag.
- 3) In de derde plaats kan deze informatie de onderzoekers van RNG en B&C ondersteunen bij de interpretatie van gegevens uit hun analyses, door het leveren van vergelijkingsmateriaal in de rapportage fase. Daartoe zijn deze gegevens inmiddels aan de onderzoekers ter beschikking gesteld, met uitzondering van de gegevens uit het KPMG onderzoek (zie volgende alinea).

Op verzoek van de commissie is het eerdere onderzoek van KPMG uit 2004, waar destijds minimaal (eigenlijk: *niet*) gebruik was gemaakt van de daarin in principe aanwezige analysemogelijkheden, nu ook nader geanalyseerd. Deze gegevens zijn uitsluitend voor de commissie aan dit rapport toegevoegd (als hoofdstuk 0). De nadrukkelijke voorwaarde, waaronder deze gegevens voor analyse zijn beschikbaar gesteld, was namelijk dat de analyses niet aan anderen dan de commissie zelf worden getoond, en dat geen kritische opmerkingen worden gemaakt over het KPMG onderzoek.

## 1. REGULIER ONDERZOEK

Binnen defensie wordt met een zekere regelmaat onderzoek gedaan naar de werkbeleving. Onderzoek dat verschillende gedaanten heeft:

- het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)
- het Medewerkers opinie onderzoek (MOO)
- het Sociaal Onderzoek in opdracht van de Admiraliteitsraad (SONAR)
- Welzijn en Waardering (W&W)
- de Periodieke Informatie voor Commandanten in Toegesneden Uitvoeringsrapportages per Eenheid (PICTURE).

De MTO's en MOO's zijn bij specifieke organisatieonderdelen afgenomen (resp. Paresto en DGW&T). Deze onderdelen worden in het huidige onderzoek niet onderscheiden; wij laten ze daarom verder buiten beschouwing.

### a) Picture

Voor werkbelevingsonderzoek binnen de KL, CDC, KMar en KMA wordt gebruik gemaakt van Picture. We beperken ons hier in de weergave tot KL, KMar en KMA.

In de rapportages:

- is geen eenduidigheid in de uitsplitsing van de gegevens, soms gebeurt dit naar sekse, soms naar rang, soms naar afdeling etc.
- worden geen aanbevelingen gedaan.

Het voorkomen van ongewenst gedrag wordt weergegeven door een indicatiescore (schaal 1 tot 100), waarbij geldt hoe lager de score, hoe minder ongewenst gedrag. De indicatiescore is berekend uit 2 items m.b.t. ongewenste omgangsvormen en 4 items m.b.t. discriminatie. De itemschalen lopen van nooit, via zelden, soms, meestal naar vaak.

	KL	KMar	KMA
Indicatiescore	11	5	10
items: (soms, meestal & altijd antwoorden)			
ongewenst aangepakt/aangeraakt	4%	1%	2%
minder prettig aangesproken	29%	20%	29%
discriminatie huidskleur	3%	1%	1%
discriminatie religie	2%	1%	2%
discriminatie seksuele geaardheid	1%	0%	1%
discriminatie politieke overtuiging	2%	1%	2%

### b) Sonar

Naar aanleiding van het onderzoek "Marine Vaarwel 2004" zijn er in het reguliere meetinstrument voor werkbeleving (Sonar) een serie vragen over ongewenst gedrag opgenomen in Sonar 2005. De gegevens zijn uitgesplitst naar militair-burger en naar rang.

	burgers	militairen	mansch.	OO	officier	
	N	117	333	135	136	62
burgers horen minder bij de KM						
Ja		41%	42%	51%	28%	36%
Neutraal		21%	17%			
Nee		38%	43%			



	burgers	militairen	mansch.	OO	officier
vr.collega's worden volledig geaccepteerd					
Ja	79%	70%	62%	76%	77%
Neutraal	12%	17%			
Nee	9%	13%			
KM staat open voor ethische minderheden					
Ja	69%	82%	81%	84%	89%
Neutraal	25%	13%			
Nee	6%	4%			
Gelijkwaardige behandeling door collega's					
ja, door allen	67%	61%	60%	69%	66%
ja, door de meerderheid	29%	36%	38%	30%	34%
Nee	4%	3%	3%	1%	0%
OG door collega/leidinggevende					
Nee	84%	75%	75%	78%	76%
ja, wel eens	12%	22%	23%	20%	22%
ja, meerdere keren	4%	3%	3%	2%	2%
Zich gediscrimineerd voelen					
Ja	6%	7%	9%	9%	4%

Ook in Sonarrapportages worden geen aanbevelingen gedaan.

### c) Welzijn en Waardering

De KLu heeft een eigen instrument, de vragenlijst W&W, waarin ongewenste gedrag is opgenomen.

<b>Gemeten ongewenst gedrag KLu 2005</b>			
	Staf (N=773)	Ondersteunend (N=1713)	Operationeel (N=565)
seksuele intimidatie	2%	2%	4%
pesterijen/psy.geweld	4%	8%	8%
agressief gedrag	3%	6%	7%
Discriminatie	4%	5%	6%

Van het Logistiek Centrum van de KLu is ook iets van plegers bekend.

<b>Ongewenst gedrag door:</b>							
	CLKLu (N=441)	collega's		leidinggev.		anderen	
seksuele intimidatie	3%	5	1%	2	1%	2	1%
pesterijen/psy.geweld	9%	12	3%	8	2%	14	4%
agressief gedrag	7%	9	2%	7	2%	10	3%
Discriminatie	5%	6	1%	2	1%	10	3%

De onderzoekers doen de volgende, een beetje flauwe, aanbeveling mbt ongewenst gedrag:  
"Besteedt aandacht aan ongewenste omgangsvormen op de werkvloer (met name pesterijen) en probeer de hinder die men hiervan ondervindt terug te dringen."

In Bijlage I worden de onderzoeken per onderdeel nader beschreven.

## 2. INCIDENTEEL INTERN ONDERZOEK

### a) Tweede meting omgangsvormen, KPMG 2004

In december 2003 heeft 10% van de medewerkers van elk krijgsmachtonderdeel een vragenlijst op het huisadres ontvangen. Na twee weken een reminder met daarin enkele vragen over de reden om niet mee te doen. Na vijf weken:

- 485 medewerkers geven als drie voornaamste redenen om niet mee te doen:
  4. overbodigheid onderzoek, de problemen zijn al lang bekend
  5. gebrek aan vertrouwen in follow-up
  6. tijdgebrek
- 2675 medewerkers vullen de vragenlijst in (respons 36%)

In het onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen sociaal ongewenst gedrag en financieel-economisch ongewenst gedrag. Hier wordt alleen sociaal ongewenst gedrag besproken.

#### De rapportage

Er wordt wat versluisend gerapporteerd.

Over de aantallen respondenten:

- 1) "*Ten slotte is het onderzoek gebaseerd op de medewerking van ruim 3000 medewerkers...*", het niet meewerken van 485 medewerkers is hiermee weergegeven als medewerking (ten onrechte).
- 2) Verder worden de ernstige vormen van sociaal ongewenst gedrag (aanranding, extremisme, lichamelijk geweld en handtastelijkheden) alleen vermeld als dit gedrag regelmatig tot vaak voorkomt.
- 3) Andere, *minder* ernstige vormen zoals roddelen, schelden etc, worden reeds vermeld vanaf één keer voorkomen. De combinatie van 2) en 3) wekt twijfel aan de integriteit van het onderzoek. Deze opmerking is strikt vertrouwelijk.
- 4) Uit de frequentietabellen blijkt dat hoewel bepaald gedrag niet voorkomt respondenten er wel last van blijken te hebben. Dit is opmerkelijk.
- 5) In de tabellen per organisatieonderdeel staan weer alleen scores wanneer ongewenst gedrag regelmatig of vaak voorkomt. Het gegeven dat voor sommige vormen van ongewenst gedrag één keer of enkele keren voorkomen al zeer ernstige consequenties voor de betrokkenen kan hebben, wordt hiermee onder tafel gemoffeld.

#### Het onderzoek

Het onderzoek heeft een barometerfunctie. De resultaten van 2003 zijn vergeleken met de resultaten van 2001 en de conclusie luidt: "*de huidige situatie is grotendeels hetzelfde gebleven en op sommige aspecten verbeterd*".

---

Kenmerken responsgroep (N = 2675)			
<b>geslacht</b>		<b>leidinggevend</b>	
man	86%	ja	45%
vrouw	14%	nee	55%
<b>rang/schaal</b>		<b>geplaatst bij</b>	
manschap	16%	Marine	19%
onderofficier	34%	Landmacht	39%
officier	19%	Luchtmacht	19%
schaal 1-4	6%	KMar	9%
schaal 5-9	17%	Centrale Organisatie	3%
schaal >10	8%	DICO	9%
<b>dienstjaren</b>			
<2 jaar	12%		
>2 jaar	88%		

---

---

**Beschrijving voorval binnen werkeenheden\***

diefstal	12%
seksueel ongewenst gedrag	10%
verbaal/fysiek geweld	7%
gebruik alcohol/drugs	6%
misbruik eigendommen Defensie	5%

---

\* open vraag

---

**Ongewenst gedrag binnen de werkeenheden  
(in percentages)**

	afgelopen 12 maanden	
	voorgekomen	last van
schuine moppen	89,2	19,8
roddelen	89,2	54,1
beledigen	52,4	35,3
seksueel getinte complimentjes	39,2	12,0
bloot kalenders	34,2	7,2
uitschelden	32,0	18,6
negeren/isoleren	28,6	18,7
pesten	25,9	17,1
treiteren	18,0	12,2
bedreiging chantage	4,4	4,7
handtastelijkheden	4,3	3,5
stalking	3,7	4,0
gewelddadig extremisme	3,6	3,8
fysiek geweld	3,6	3,0
vragen om seksuele gunsten	2,2	2,1
aanranding	0,4	1,5

---

---

**Discriminatie binnen werkeenheden**

geregeld/vaak

**discriminatie naar:**

rang/schaal	6%
afkomst	4%
uiterlijk	3%
leeftijd	2%
geslacht	2%
geloof	1%
seksuele geaardheid	1%
politieke voorkeur	1%

---

---

**Zelf slachtoffer ongewenst gedrag**

discriminatie	4%
intimidatie	3%
stalking	2%
seksuele intimidatie	2%
chantage	1%
lichamelijk lastigvallen	1%
<b>Totaal</b>	<b>13%</b>

---

<b>Gevolgen voor slachtoffers</b>	
	<b>geregeld/vaak</b>
Minder naar hun zin hebben	52%
Persoon/situatie ontlopen	51%
Minder presteren	23%
Slechter slapen	21%
Thuis minder functioneren	16%
Ziek melden	13%

De (enige) aanbeveling die uit dit onderzoek volgt is dat "*..de met dit onderzoek verkregen inzichten input kunnen vormen voor gerichte vervolgactiviteiten en verbeteringen.*"

### **b) Aanpak van Ongewenst gedrag, IGK themaonderzoek 2004**

Aan het managementteam (MT) en de medezeggenschapscommissie (MC) van 50 eenheden binnen Nederland (representatieve steekproef) zijn 6 vragen met tot ongewenst gedrag voorgelegd. De volgende oorzaken worden door de meeste MT's en MC's genoemd:

- de reorganisaties
- de anonimisering
- de toenemende werkdruk/-last
- de vullingsdruk
- de als overwegend "mannelijk" te bestempelen organisatiekenmerken
- de scheve personeelsvulling voor wat betreft het aantal vrouwen
- het sterk hiërarchische karakter van Defensie
- de gesloten cultuur bij Defensie;
- de bezuiniging op attitudevormende opleidingen.

In het rapport worden aanbevelingen zowel op organisatieniveau ("*realiseer uniforme registratie van meldingen van ongewenst gedrag en hanteer deze als belangrijk instrument van bedrijfsvoering bij eenheden en Defensie als geheel*") als op het niveau van de werkeenheid ("*houd periodiek een werktevredenheidsonderzoek bij de eenheid, met specifieke aandacht voor ongewenst gedrag*").

Zie voor uitgebreidere beschrijving oorzaken en aanbevelingen Bijlage II

### **c) Ongewenste omgangsvormen op de KMA (2006)**

Afstudeerscriptie S.W. Haug en L. Zijlmans, KMA

vraagstelling: In hoeverre komen ongewenste omgangsvormen op de KMA voor en, indien deze voorkomen, welke aanbevelingen kunnen worden aangedragen ter verbetering van het beleid met betrekking tot ongewenste omgangsvormen.

populatie: studenten OKMV (526)

instrumenten: vragenlijst (LEMS-11) en interviews (N=11, sleutelfiguren en ex-cadetten)

<b>Kenmerken responsgroep (N=170)</b>					
	<b>aantal</b>		<b>percentage</b>		
<b>geslacht</b>					
man	150	88%			
vrouw	20	12%			
			<b>leeftijd</b>		
			<25 jaar	158	93%
			26-35 jaar	12	7%
<b>vooropleiding</b>			<b>studiejaar</b>		
Havo	26	15%	1ste	98	58%
VWO	116	68%	2de	21	12%
MBO	5	3%	3de	20	12%
HBO	20	12%	4de	31	18%
WO	3	2%			

De LEMS11 bevat 11 items over ongewenst gedrag. De overkoepelende vraag is in welke mate bepaald gedrag afgelopen half jaar is voorgekomen.

<b>Gesignaleerd ongewenst gedrag (N=170)</b>						
	<b>zelden/nooit</b>	<b>maandelijks</b>		<b>wekelijks</b>		<b>dagelijks</b>
buitensluiten	39%	35	21%	47	28%	19 11%
belachelijk maken	6%	26	15%	80	47%	54 32%
roddelen	8%	26	15%	87	51%	46 27%
onnodig bekritisieren	26%	49	29%	65	38%	14 8%
verkeerde werkbeoordeling	62%	36	21%	24	14%	7 4%
nare klussen	67%	43	25%	119	70%	2 1%
lichamelijk geweld	95%	5	3%	3	2%	2 1%
uitschelden	64%	36	21%	20	12%	7 4%
bedreigen	97%	6	4%	-	-	- -
seksueel lastigvallen	97%	3	2%	2	1%	- -
discrimineren	78%	24	14%	12	7%	3 2%

De 39 respondenten die maandelijks, wekelijks of dagelijks discriminatie signaleren, benoemen 66 keer een of andere vorm van discriminatie.

<b>Discriminatie naar .... (N=170)</b>		
geloof	11	6%
huidskleur	9	5%
Geslacht	8	5%
seksuele geaardheid	8	5%
lichamelijke handicap	7	4%
nationaliteit	4	2%
leeftijd	4	2%
persoonlijke eigenschappen	4	2%
afkomst	4	2%
anders	7	4%
	<hr/>	66

Eén van de aanbevelingen betreft de definitie van ongewenst gedrag.

- De definitie van ongewenste omgangsvormen die Defensie hanteert is te beperkt, vanwege het feit dat er veel voorwaarden zijn waar omgangsvormen aan moeten voldoen om te kunnen worden geclassificeerd als ongewenst. Ga bij sociaal ongewenst gedrag uit van: "Verbale, non-verbale en expliciet fysieke gedragingen van één of meerdere personen gericht tegen één of meerdere andere personen, die door deze laatste worden ervaren als een inbreuk op hun persoonlijke integriteit en dus als ongewenst."

De overige aanbevelingen, met betrekking tot beleid en vervolgonderzoeken, betreffen de KMA en zijn ter informatie in Bijlage III opgenomen

### 3. NEDERLANDS ONDERZOEK BUITEN DEFENSIE

Het Nederlandse onderzoek buiten defensie is hier opgenomen als referentiekader om te kunnen vergelijken hoe het al of niet voorkomen van ongewenst gedrag binnen defensieorganisaties moet worden gewaardeerd. Binnen dit onderzoek is de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) opgenomen omdat dit een jaarlijks overzicht geeft over de Nederlandse beroepsbevolking. Daarnaast is de LEMS opgenomen, omdat deze vragenlijst deels overeenkomt met de vragenlijst die de commissie hanteert. Hetzelfde geldt voor het RNG Politieonderzoek.

#### a) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2005

De enquête vindt plaats door middel van een vragenlijst die uitgezet wordt onder de Nederlandse beroepsbevolking in loondienst.

In de NEA worden verschillende vormen van ongewenst gedrag onderscheiden: intimidatie, seksuele intimidatie, lichamelijk geweld en pesten.

In 2005 zijn 80.000 vragenlijsten uitgezet, met als streven een respons van 25.000. Na 35.000 schriftelijke en 17.000 telefonische reminders is de uiteindelijke respons 23.400 (32,5%).

<b>Ongewenste Omgangsvormen op het werk (één keer of vaker)</b>				
	2002	2003	2004	2005
<i>door klanten, patiënten etc.</i>				
Intimidatie	22%	27%	21%	21%
Seksuele intimidatie	7%	9%	5%	7%
Lichamelijk geweld	7%	9%	6%	7%
Pesten			7%	8%
<i>door chefs of collega's</i>				
Intimidatie	13%	15%	14%	14%
Seksuele intimidatie	3%	5%	3%	3%
Lichamelijk geweld	1%	2%	1%	1%
Pesten			10%	11%

	<b>Ongewenst gedrag</b>	
	door klanten	door collega's
<b>geslacht</b>		
vrouwen	33%	18%
mannen	21%	23%
<b>leeftijd</b>		
15-24	30%	18%
25-54	27%	21%
55-64	24%	19%
<b>herkomst</b>		
autochtoon	27%	19%
niet-westers allochtoon	27%	29%
westers allochtoon	25%	24%
<b>TOTAAL</b>	<b>27%</b>	<b>20%</b>

### Discriminatie op de werkvloer uitgesplitst naar sekse, huidskleur en geloof

	mannen	vrouwen	autochtonen	niet-westerse allochtonen	westerse allochtonen	Totaal
Discriminatie naar:						
• sekse	3%	4%	3%	7%	5%	4% <sup>1</sup>
• huidskleur	2%	4%	3%	9%	4%	3% <sup>1</sup>
• geloofsovertuiging	2%	3%	2%	9%	4%	3%

## b) Leidse Mobbingschaal-11 (LEMS-11)

De LEMS bevat 11 items met betrekking tot ongewenst gedrag en is al binnen een groot aantal organisaties afgenomen. De gegevens uit het Nationale Bestand Mobbinggegevens zijn (nog) niet bekend, daarom zijn hier de gegevens van twee grote studies opgenomen.

Het eerste onderzoek heeft plaatsgevonden in het bank- en verzekeringswezen. Van de totale populatie (33018 medewerkers) werden 5384 medewerkers (16%) aangeschreven. Het responspercentage bedroeg 56% (3011 medewerkers, 9% van de totale populatie). In het tweede onderzoek werden alle 973 medewerkers van een gemengd productie-kantoorbedrijf aangeschreven en was de respons 44%

In de tabel staat het aantal en percentage medewerkers dat aangeeft dat pestgedrag minimaal 1x per week binnen de werkeenheid/afdeling voorkomt.

	Pestgedrag gemeten met LEMS-11				
	bank-verz. wezen		prod.-kant. bedrijf		NBM
roddelen	448	14,9%	90	21,0%	
onnodig bekritisieren	158	5,3%	49	11,5%	
nare klussen	150	5,0%	38	8,9%	
verkeerde werkbeoordeling	115	3,8%	44	10,3%	
belachelijk maken	113	3,8%	48	11,2%	
buitensluiten	82	2,7%	37	8,7%	
discrimineren	30	1,0%	21	4,9%	
uitschelden	14	0,5%	13	3,0%	
seksueel lastigvallen	4	<0,5%	1	<0,5%	
bedreigen	1	<0,5%	6	1,4%	
lichamelijk geweld	1	<0,5%	0	-	

<sup>1</sup> Discriminatie naar sekse en huidskleur wordt ook door het CBS en wel in het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS). Volgens dit onderzoek geeft 2% van de werknemers dat discriminatie op de werkplek voorkomt. Vanaf 1997 is dit percentage stabiel.



## c) RNG Politie onderzoek

uit: Sandfort, T. & Vanwesenbeeck, Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse Politie. Nisso studies nr. 23, 2000.

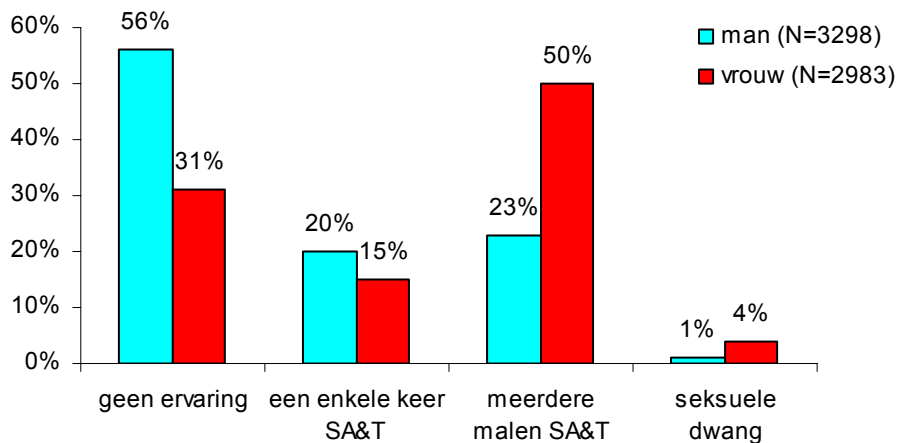
aantal vrouwen 2983  
aantal mannen 3298

<b>Seksuele Intimidatie over de Twee Voorgaande Jaren</b>		
	vrouw	man
<b>seksueel intimiderend gedrag</b>		
een enkele keer een ervaring	15%	20%
meerdere ervaringen	54%	23%
minstens 'een enkele keer' ervaring met enige vorm	69%	44%
<b>vormen van seksueel intimiderend gedrag</b>		
aanstootgevende seksuele opmerkingen en opm. over uiterlijk en lichaam	42%	26%
opdringerige pogingen tot gesprek over persoonlijke of seksuele zaken	26%	12%
seksuele aandacht waar men niet van gediend is	26%	
collega's staren, gluren of lonken op een manier die ongemakkelijk voelt	29%	
aanrakingen waarbij men zich ongemakkelijk voelt	34%	
subtiel aftasten hoever men op seksueel gebied kan gaan.	21%	7%
Pogingen tot strelen of liefkozen tegen de zin	7%	
verhouding aan knopen ondanks ontmoedigingspogingen	12%	
seksueel getinte foto's of films.	13%	23%
verschillende vormen van seksueel intimiderend gedrag meemaakten	71%	38%
minstens enige last ervaren van seksueel intimiderend gedrag	48%	16%
meer last dan 'enige'	33%	6,5%
<b>seksuele dwang</b>		
minstens één ervaring met Seksuele dwang	4%	1%
meerdere ervaringen met seksuele dwang	1%	0,3%
Last van ervaringen met seksuele dwang	3%	<0,5%
meer last dan slechts 'enige'.	2%	0,2%
<b>reactie op incidenten</b>		
'niets' ondernomen	48%	68%
informele acties	39%	25%
contact gezocht met een vertrouwenspersoon	6%	2%
formele klacht	1%	-

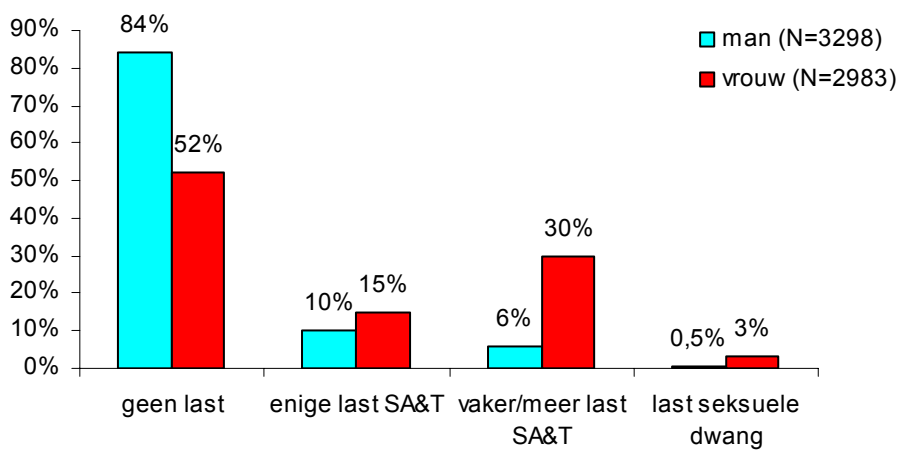
In de grafieken worden de verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot het aantal ervaringen met seksuele intimidatie in de 2 voorafgaande jaren en de last die men er van ondervindt weergegeven.

SA&T = seksuele aandacht en toenadering

**ervaring met seksuele intimidatie**



**last van seksuele intimidatie**



## 4. BUITENLANDS ONDERZOEK

Ook hier is eerst een algemeen onderzoek naar arbeidsomstandigheden weergegeven, de Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden. Vervolgens komt het Amerikaanse onderzoek bij de Marine aan bod; dit onderzoek hanteert dezelfde definitie van seksuele intimidatie als het onderzoek van RNG. Het UK onderzoek, Sexual Harassment in the Armed Forces, is een van de grootste en meest recente buitenlandse onderzoeken naar dit onderwerp.

### a) Tweede Europese enquête naar arbeidsomstandigheden

Europese Stichting tot verbetering van Levens- en Arbeidsomstandigheden (1996).  
Het meest recente Europa-brede onderzoek waarin ongewenst gedrag is opgenomen.  
onderzoeksgroep: 5565 vrouwen  
6917 mannen

Het gaat maar om enkele items, die in de tabel vergeleken worden met de Nederlandse resultaten (NEA, 2005).

Ongewenst gedrag in Nederland en Europa		
	EU	NL
seksuele intimidatie	4%	3%
fysiek geweld	7%	1%
Intimidatie	15%	14%

### b) Navy Equal Opportunity Sexual Harassment (NEOSH) Survey USA, 2002

Paul Rosenfeld & Carol E. Newell (Navy Personnel Research, Studies and Technology, October 2003)

#### Respons

verzonden 12.916  
retour 4.367  
respons 34% → statistisch gewogen en naar hele Navy-populatie generaliseerbaar.

#### Relevante gegevens mbt 'benchmark' Marine

percentage respondenten dat afgelopen 12 maanden ervaring heeft met:

	enlisted resp.		officer resp.	
	vrouw	man	vrouw	man
<b>Sexual Harassment</b>	34%	8%	23%	2%
grof/offensief gedrag <sup>2</sup>	64%	30%	45%	20%
ongewenste seksuele aandacht <sup>3</sup>	44%	9%	19%	3%
	15%	2%	3%	0%

<sup>2</sup> Crude/Offensive Behavior: *Sexual stories/jokes; Attempt to discuss sexual matters; Remarks on appearance; Gesture/use of body language.*

<sup>3</sup> Unwanted Sexual Attention: *Attempt to establish romantic relationship; Continued attempts for dates; Unwanted touching; Attempts to stroke, fondle, kiss you.*

## seksuele dwang<sup>4</sup>

	enlisted resp.		officer resp.	
	vrouw	man	vrouw	man
<b>Sexual harassment is een probleem in de Navy, vindt</b>	53%	30%	35%	18%
<b>Daders</b>				
officer	10%	-	78%	-
enlisted	94%	-	34%	-
burger	13%	-	12%	-
ander	4%	-	5%	-
meerdere op hoger niveau	26%	-	28%	-
direct leidinggevende	14%	-	17%	-
directe collega	59%	-	53%	-
ondergeschikte	16%	-	27%	-
anders	29%	-	19%	-
<b>Reacties op sexual harassment (top 5)<sup>5</sup></b>				
zelf met dader praten	69%	-	58%	-
dader vermijden	68%	-	50%	-
gemeld bij 'immediate' supervisor	26%	-	16%	-
gemeld bij ander	24%	-	20%	-
iemand anders met dader laten praten	24%	-	14%	-
officiële klacht ingediend	11%	-	7%	-
<b>Reden om geen klacht in te dienen (top 5)<sup>6</sup></b>				
probleem opgelost/andere acties	57%	-	54%	-
beïnvloed de werksituatie negatief	43%	-	47%	-
er wordt toch niets meegedaan	32%	-	29%	-
kost te veel energie	21%	-	8%	-
medelijden met dader (niet willen kwetsen)	19%	-	12%	-

### c) Sexual Harassment in the Armed Forces. UK 2006

doel	Het in kaart brengen van de aard en omvang van seksual harassment, en toegankelijkheid van de klachtenprocedure in kaart brengen
definitie	Sexual Harassment is defined in the Sex Discrimination Act (SOA), as 'unwanted conduct on the ground of a person's sex, or unwanted conduct of a sexual nature where that conduct has the purpose or effect of violating a person's dignity, or of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for them. If an employer treats a women less favourably because they have rejected, or submitted to, either form of harassment described above, this also counts as sexual harassment.
populatie	18.178 (all Servicewomen)
respons	9.384 (52%)

<sup>4</sup> Sexual Coercion: *Bribes for rewards for sexual favors; Treated badly for refusing sex; Threats for not being sexual cooperative; Implied faster promotion etc. if sexual cooperative.*

<sup>5</sup> meerdere antwoorden mogelijk

## Resultaten

	99%	afgelopen 12 maanden in aanraking geweest met sexualised behaviors <sup>6</sup> .
6313	67%	sexualised behaviors tegen respondent gericht
		jongere vrouwen vaker het slachtoffer dan oudere vrouwen
		< 23 jaar 77%
		40-49 jaar 44%
4837	52%	harassed by sexualised behaviors
1431	15%	a particularly upsetting experience involving sexualised behaviors, waarvan
182	13%	aanranding (sexual assault)
305	21%	direct leidinggevende dader
517	36%	dader hoger in rang
358	25%	overweegt ontslag
159	11%	gezondheidsproblemen
1350	94%	probeert de situatie zelf op te lossen
724	51%	opgelost door direct aanspreken dader
		Het gedrag wordt besproken met collega's (67%), direct leidinggevend (37%) en/of anderen hoger in rang (23%)
		Redenen er niemand iets over te vertellen:
401	67%	zelf oplossen
233	39%	aangezien worden voor troublemaker
208	35%	negatieve invloed op loopbaan
112	19%	niet geloofd worden
233	39%	zinloos, er wordt toch niets aangedaan
107	18%	dader is directe leidinggevende
72	5%	dient een formele klacht in, waarvan
35	49%	ontevreden over de lengte (tijd) procedure
33	46%	ontevreden over de informatie tijdens procedure
30	42%	ontevreden over de uitkomst procedure
39	54%	indienen klacht heeft negatieve consequenties
46	64%	overweegt ontslag
108	8%	niet op de hoogte van de klachtenprocedure
357	27%	geen zin om procedure te doorlopen
438	33%	er wordt toch niets aangedaan
3867	42%	sexual harassment is a problem in the Services

## Effectieve maatregelen tegen sexual harassment:

8082	86%	daders straffen
6954	74%	leidinggevende straffen, die sexual harassment bewust toelaten.

<sup>6</sup> sexual jokes and stories, language and material

### Klachten procedure

Volgens dit onderzoek, dat grotendeels gegevens over 2005 bevat (de afgelopen 12 maanden) hebben 72 een klacht ingediend.

De officiële cijfer geven een ander beeld:

	2003	2004	2005
<b>Royal Navy</b>			
investigated	5	0	7
upheld	2	0	1
<b>Army</b>			
convictions	26	45	30
<b>RAF</b>			
investigated	8	11	4
upheld	2	4	2

#### **Are UK Armed Forces better or worse than the Armed Forces of other countries?**

The issue is not how we compare to others, but how we ensure that the Armed Forces are free from all forms of harassment and are a place where all personnel can contribute fully to the operational effectiveness of their teams. The unique working environment of the Armed Forces means that a team that is not working together can result in lives being endangered. As such, one case of harassment is one too many, regardless of how that compares to other nations.

The unique nature and scale of the MoD's research means that it is impossible to make direct comparisons between the UK Armed Forces and those of other countries, however the levels of inappropriate behaviours in our research is broadly consistent with that identified with similar work done by the US DoD.

#### **Are the Armed Forces better or worse than society at large?**

Sexual harassment is unfortunately common throughout society; the EOC's figures claim: "over half of women workers and nearly 10 percent of men have experienced some form of sexual harassment at work".

## 5. BEVINDINGEN EN AANBEVELINGEN

In de werkbelevingsonderzoeken Picture, Sonar en Welzijn & Waardering wordt aandacht besteed aan ongewenst gedrag en discriminatie. Helaas niet op een éénduidige manier, heel algemeen zoals in W&W of meer specifiek zoals Picture en Sonar, die elk weer hun eigen onderscheid maken. Daarnaast wordt In W&W gevraagd naar de persoonlijke ervaring met discriminatie en ongewenst gedrag, terwijl Picture zich, evenals LEMS-11 richten op het voorkomen binnen de werkeenheden. Dat laatste houdt het risico in dat één incident meerdere malen gesignaleerd wordt. Het defensiebrede KPMG-onderzoek bevat evenals Sonar zowel vragen over de werkeenheden als de eigen ervaring.

In de tabel worden de overeenkomstige gegevens met betrekking tot ongewenst gedrag uit de werkbelevingsonderzoeken afgezet tegen de resultaten van het KPMG-onderzoek en gegevens over de Nederlandse beroepsbevolking. De percentages persoonlijk ervaren ongewenst gedrag zijn in de tabel gearceerd, de overige percentages geven aan dat het binnen de werkeenheden voorgekomen is.

	WERKBELEVINGSONDERZOEKEN					INTERN ONDERZOEK		NEA NL 2005
	SONAR	W&W	PICTURE			LEMS-11*	KPMG	
	KM 2005	Klu 2005	KL '03-05	KMar 2004	KMA 2003	KMA 2006	Def.breed 2004	
Discriminatie naar: algemeen		5%						
seksse	12%					5%	2%	4%
geloofsovertuiging			2%	1%	2%	6%	1%	3%
geaardheid			1%	0%	1%	5%	1%	
huidskleur			3%	1%	1%	5%		3%
politieke overtuiging			2%	1%	2%		1%	
afkomst	4%					2%	4%	
zelf gediscrimineerd	7%						4%	
Ongewenst gedrag	3%							
agressief gedrag		5%						
bedreiging /chantage						3%	4%	1%
handtastelijkheden			4%				4%	1%
intimidatie							3%	14%
pesten		7%					26%	11%
seksuele intimidatie		2%					2%	3%
fysiek geweld							4%	1%

\* De LEMS-11 is alleen onder studenten afgenomen, wat een mogelijke verklaring is voor de verschillen met de het Picture-onderzoek in 2003.

Uit de werkbelevingsonderzoeken komt geen éénduidig beeld naar voren. Dat is ook niet mogelijk want zowel Sonar als, Picture als W&W geven een eigen invulling aan discriminatie en ongewenst gedrag, Daarnaast is er onderscheid tussen het meten van "eigen ervaring" en het meten van "voorkomen binnen de werkeenheden". De meting van "eigen ervaringen" lijkt meer steekhoudend (enkelvoudige telling) dan het meten van "voorkomen" (mogelijke overschatting van het aantal incidenten inhouden).

### Aanbeveling I

Standaardiseer de vragen met betrekking tot discriminatie en ongewenst gedrag in de diverse werkbelevingsonderzoeken. Alleen zo kan werkbelevingsonderzoek een bijdrage leveren aan signalering en beleidsvorming met betrekking tot discriminatie en ongewenst gedrag.

### Advies

Sluit bij de standaardisering van de vragen (minimaal) aan bij de onderwerpen van de NEA. De Nederlandse enquête arbeidsomstandigheden wordt elk jaar afgenomen onder de beroepsbevolking in loondienst, waarvan Defensie immers een afspiegeling wil zijn.

In de werkbelevingsrapportages wordt onderscheid gemaakt tussen de verschillende groepen medewerkers.

Marine (Sonar)            onderscheid tussen burger en militair

Luchtmacht (W&W)    onderscheid tussen staf, ondersteunen en operationeel

Landmacht (Picture)    onderscheid tussen man en vrouw

KMar (Picture) geen onderscheid

KMA (Picture)            geen onderscheid

Ook deze verschillen maken éénduidige interpretatie van groepsverschillen onmogelijk.

### Aanbeveling II

Neem in de rapportages over discriminatie en ongewenst gedrag (minimaal) het onderscheid tussen man en vrouw op.

De werkbelevingsonderzoeken bevatten een schat aan gegevens, die tot nu toe alleen een 'barometer' functie vervuld hebben. De derde aanbeveling luidt dan ook:

### Aanbeveling III

Gebruik de gegevens van de werkbelevingsonderzoeken voor onderzoek naar mogelijke oorzaken binnen de arbeidsomstandigheden van discriminatie en ongewenste omgangsvormen.



## Bijlage I

### Meting ongewenst gedrag in werkbelevingsonderzoeken

#### Meting ongewenst gedrag en discriminatie KM

<i>instrument</i>	Sonar				
<i>periode</i>	2005				
<i>respons</i>	450 respondenten (25%)				
	<i>waarvan:</i>				
	burger	117	26%		
	militair	333	74%		
	<i>waarvan:</i>				
	manschappen (incl. korporaal)	135	41%		
	onderofficieren	136	41%		
	officieren	62	19%		

<i>items</i>	burgers	militairen	mansch.	OO	officier
burgers horen minder bij de KM					
ja	<b>41%</b>	<b>42%</b>	<b>51%</b>	<b>28%</b>	<b>36%</b>
neutraal	21%	17%			
nee	38%	43%			
vr.collega's worden volledig geaccepteerd					
ja	79%	70%	62%	76%	77%
neutraal	12%	17%			
nee	<b>9%</b>	<b>13%</b>			
KM staat open voor ethische minderheden					
ja	69%	82%	81%	84%	89%
neutraal	25%	13%			
nee	<b>6%</b>	<b>4%</b>			
Gelijkwaardige behandeling door collega's					
ja, door allen	67%	61%	60%	69%	66%
ja, door de meerderheid	29%	36%	38%	30%	34%
nee	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>
OG door collega/leidinggevende					
nee	84%	75%	75%	78%	76%
ja, wel eens	<b>12%</b>	<b>22%</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>
ja, meerdere keren	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>
Zich gediscrimineerd voelen					
ja	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>4%</b>

## Meting ongewenst gedrag en discriminatie KLu

*meetinstrument:* Welzijn en Waardering

*periode:* 2005

	N	seksuele intimidatie	pesterijen/psy.geweld	agressief gedrag	discriminatie
Staf	773	2%	4%	3%	4%
Ondersteunend	1713	2%	8%	6%	5%
Operationeel	565	4%	8%	7%	6%
<b>Log.centrum</b>	<b>441</b>	<b>3%</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>
<i>door:</i>					
collega		5%	12%	9%	6%
leidinggevende		2%	8%	7%	2%
anderen		2%	14%	10%	10%
		9%	34%	26%	18%

## Meting ongewenst gedrag en discriminatie KMA en KMar

*meetinstrument:* Picture

	KMar	KMA
<i>periode</i>	2004	2003
<i>respons</i>	3309	259 (68%)
<i>waarvan:</i>		
man	88%	-
vrouw	12%	-
<i>en:</i>		
militair BOT	62%	67%
militair BBT	3%	
burger	8%	33%
<b>items</b>		
<b>soms, meestal &amp; altijd antwoorden</b>		
ongewenst aangepakt/aangeraakt	1%	2%
minder prettig aangesproken	20%	29%
discriminatie huidskleur	1%	1%
discriminatie religie	1%	2%
discriminatie seksuele geaardheid	0%	1%
discriminatie politieke overtuiging	1%	2%

## Meting ongewenst gedrag en discriminatie KL en CDC

meetinstrument: Picture

periode: 2003 - 2005

<i>items uitgesplitst naar sekse soms, meestal &amp; altijd antwoorden</i>	totaal	KL		totaal	CDC			
		man	vrouw		man	vrouw		
	7682	89%	11%	1728	89%	11%		
ongewenst aangepakt/aangeraakt	4%	4%	5%	3%	3%	2%		
minder prettig aangesproken	29%	29%	33%	28%	27%	32%		
discriminatie huidskleur	3%	3%	1%	1%	1%	1%		
discriminatie religie	2%	2%	2%	1%	2%	1%		
discriminatie seksuele geaardheid	1%	1%	3%	1%	1%	2%		
discriminatie politieke overtuiging	2%	2%	1%	1%	1%	-		
<i>items militairen uitgesplitst naar rang soms, meestal &amp; altijd antwoorden</i>	mansch	OO	Off.	mansch	OO	Off.		
	44%	38%	17%	44%	38%	17%		
ongewenst aangepakt/aangeraakt	8%	2%	2%	6%	1%	3%		
minder prettig aangesproken	36%	25%	19%	21%	23%	13%		
discriminatie huidskleur	4%	2%	1%	1%	1%	-		
discriminatie religie	3%	1%	1%	3%	-	-		
discriminatie seksuele geaardheid	2%	1%	1%	3%	-	-		
discriminatie politieke overtuiging	3%	1%	1%	1%	-	-		
<i>items uitgesplitst naar leeftijd soms, meestal &amp; altijd antwoorden</i>	<34	35-44	45-54	55>	<34	35-44	45-54	55>
	59%	20%	19%	2%	59%	20%	19%	2%
ongewenst aangepakt/aangeraakt	6%	2%	2%	2%	3%	3%	2%	2%
minder prettig aangesproken	33%	25%	25%	27%	32%	28%	25%	21%
discriminatie huidskleur	4%	2%	1%	4%	2%	1%	1%	3%
discriminatie religie	2%	1%	1%	4%	2%	1%	-	3%
discriminatie seksuele geaardheid	2%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	2%
discriminatie politieke overtuiging	2%	1%	1%	5%	1%	1%	-	2%
<i>items burgers uitgesplitst naar schaal soms, meestal &amp; altijd antwoorden</i>	<5	6-9	10>	<5	6-9	10>		
	46%	33%	21%	46%	33%	21%		
ongewenst aangepakt/aangeraakt	6%	1%	3%	2%	3%	2%		
minder prettig aangesproken	36%	28%	31%	31%	34%	24%		
discriminatie huidskleur	3%	1%	4%	1%	2%	1%		
discriminatie religie	3%	1%	3%	1%	2%	1%		
discriminatie seksuele geaardheid	2%	1%	3%	-	2%	1%		
discriminatie politieke overtuiging	2%	2%	3%	1%	1%	1%		

## Bijlage II

### IKG themaonderzoek: De aanpak van ongewenst gedrag 2004

Inventarisatie Stand van Zaken aanpak ongewenst gedrag dmv 6 vragen aan managementteam (MT) en medezeggenschapscommissie (MC).  
Representatieve steekproef uit eenheden binnen Nederland (N=50 eenheden)

#### Vragen

1. Welke concrete activiteiten zijn er in het kader van ongewenst gedrag binnen uw werkeenheid ontplooid? (**MT soms en MC regelmatig 'geen noemenswaardige activiteiten'**).
2. Welke resultaten hebben – naar uw mening- deze activiteiten opgeleverd? (**MT een enkele keer en MC soms 'geen noemenswaardige resultaten'**).
3. Wat zijn naar uw mening de factoren die veroorzaken dat ongewenst gedrag zoals in het KPMG-onderzoek gemeld, bij uw werkeenheid (nog) voorkomt? (**MT+MC een enkele keer 'geen specifieke factoren'**).
4. Zijn er volgens u 'Defensie-specifieke' oorzaken van dit ongewenst gedrag? (**meeste MT+MC zelfde oorzaken als in andere grote, traditionele, hiërarchische, bureaucratische organisaties**).
5. Welke maatregelen moet er naar uw mening bij Defensie (nog) genomen worden om verbeteringen tav ongewenst gedrag te bereiken? (**menig MT+MC geen nieuwe/extra maatregelen nodig**).
6. Welke concrete activiteiten moeten er dan –naar uw mening- op dat vlak bij uw werkeenheid nog worden genomen? (**enkele MT+MC geen**).

#### Oorzaken ongewenst gedrag

Meeste MT's + MC's (van 50 representatieve eenheden)

- de recente **reorganisaties** en reducties die loyaliteits- en zekerheidsgevoelens ondermijnende effecten hebben;
- de **anonimisering** in de organisatie;
- de toenemende werkdruk/-last;
- de **vullingsdruk** die in de afgelopen tijd op de eenheid heeft gelegen, waardoor menigmaal personeel op verantwoordelijke functies moest worden geplaatst waarbij concessies werden gedaan aan opleidings- en vooral ervaringseisen/-wensen;
- de als overwegend "**mannelijk**" te bestempelen **organisatiekenmerken** (vooral in het operationele deel van de krijgsmacht) die daar weliswaar een functionele rol vervullen, maar die gemakkelijk tot deviant gedrag kunnen leiden;
- de **scheve personeelsvulling** voor wat betreft het aantal vrouwen;
- het **sterk hiërarchische** karakter van Defensie;
- de **gesloten cultuur** bij Defensie waardoor op alle niveau's in de organisatie bij voortduring wordt getracht "de vuile was binnen" te houden;
- de **bezuiniging op attitude-vormende opleidingen**, cursussen of bijeenkomsten, hoofdzakelijk ingegeven door het streven de opleidings-niet-beschikbaarheid te verlagen.

Menig MC en MT noemde hier als oorzaken bovendien:

- de frequente en **intensieve ("24-uurs"- )omgang** met elkaar tijdens oefeningen en uitzendingen, waardoor gemakkelijker dan in civiele werkomstandigheden extreme spanningen en gedragingen ontstaan;
- **onvolgroeid leiderschap** van jeugdig kader dat nauwelijks ouder is dan het personeel en dat kort tevoren daaruit is voortgekomen;
- afstandelijk, en soms zelfs arrogant, **gedrag van topmanagers** binnen Defensie;
- de voor (de voorbereiding op) het operationeel functioneren kenmerkende **groepsvorming en grensverleggende activiteiten**, die veelal een polarisatie met zich meebrengen die naast positieve resultaten ook zeer negatieve ongewenst gedrag -effecten heeft.

Een enkel MC en MT wees als oorzaak van ongewenst gedrag naar:

- het hebben van teveel tijd (verveling) waarbij "**ledigheid** des duivels oorkussen" is;
- de te grote **kloof** tussen de initiële militaire vorming (waarin men strak wordt gehouden) en de (veel losse re) routines bij operationele/parate eenheden, die er soms toe leiden dat mensen doorslaan in het gebruik van zoveel onverwachte en ongekeerde vrijheid.

Vertrouwenspersonen:

*Als oorzaken van ongewenst gedrag noemden de Centrale Vertrouwenspersonen over het algemeen dezelfde oorzaken als de MC's en MTs. Een enkele CVP noemde bovendien:*

- het **ontbreken van duidelijke normen**;
- de **afwezigheid van een aanspreekcultuur** in de organisatie;
- **onvoldoende middelen** voor ontspanning, sport en ontwikkeling, vanwege bezuinigingen;
- het door leidinggevend en collega's **niet kunnen omgaan met deeltijd- en ouderschapsverlof**, waardoor uit frustratie of irritatie een toevlucht wordt genomen tot pestgedrag;
- **gebrek aan vaardigheden** om gevoelens over voorstelbaar, toegepast of overkomen geweld te verwerken, anders dan er met schijnbare stoerheid mee om te gaan; hieraan ligt vaak normatief denken ten grondslag in de sfeer van (voor)oordelen en veroordelen.

**Voorgestelde maatregelen op organisatieniveau ao:**

1. publiceer op passende wijze meldingen en behandelingen van ongewenst gedrag , ongeacht het niveau in de organisatie;
2. publiceer op passende wijze bestraffingen van ongewenst gedrag , ongeacht het niveau in de organisatie;
3. neem ongewenst gedrag op als vast onderdeel van functioneringsgesprekken;
4. neem ongewenst gedrag op als vast onderdeel van werkoverleg, management-besprekingen en MC- vergaderingen;
5. stel een voor geheel defensie geldende, meer eenduidige visie ten aanzien van integriteit vast;

6. bepaal een transparante, consistente en consequente behandeling van zowel hoge als lage plegers van ongewenst gedrag ;
7. stimuleer een cultuur in de organisatie waarin het normaal is dat - van hoog tot laag- mensen worden aangesproken op hun (ongewenst) gedrag;
8. zorg ervoor dat leidinggevendenden die optreden jegens ongewenst gedrag geen gezichtsverlies lijden;
9. maak de opbouw van het personeelsbestand meer evenwichtig met vertegenwoordigers van ondertalsgroepen;
10. breng meer rust in de organisatie, vooral door pas opnieuw te gaan reorganiseren als de vorige reorganisatie is "uitgeslingerd";
11. realiseer uniforme registratie van meldingen van ongewenst gedrag en hanteer deze als belangrijk instrument van bedrijfsvoering bij eenheden en Defensie als geheel.

### **Voorgestelde maatregelen op niveau werkeenheden o.a.**

1. reageer als leidinggevendenden alert op signalen van ongewenst gedrag bij de eenheid;
2. bevorder de saamhorigheid, o.a. door het organiseren van activiteiten waarbij de personeelsleden elkaar beter leren kennen en respecteren;
3. neem ongewenst gedrag standaard op in functioneringsgesprekken in relatie tot competentieprofielen;
4. zorg voor adequate vorming, van hoog tot laag bij de eenheid, op het vlak van voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag ;
5. maak ongewenst gedrag bespreekbaar en blijf dat doen, zowel door medewerkers als door leidinggevendenden; ook al gebeurt het nu reeds hier en daar, toch mag het nog verder worden geïntensiveerd, zonder dat het een alles overheersend gebeuren gaat worden; meer een onderwerp dat "gewoon" op de agenda staat en af en toe wordt besproken.
6. laat het personeel hun vaardigheden van leiding geven en leiding ontvangen verder uitbouwen, waartoe nadrukkelijk moet behoren het geven en ontvangen van terugkoppeling op gedrag, inclusief ongewenst gedrag ;
7. houd periodiek een werktevredenheidsonderzoek bij de eenheid, met specifieke aandacht voor ongewenst gedrag .
8. stel een eenduidig sanctiebeleid op en handel daarnaar in geval van ongewenst gedrag .
9. laat de commandanten verplicht rapporteren over ongewenst gedrag in samenwerking met de L VP;
10. draag zorg voor een eenduidig en zichtbaar sanctiebeleid en pas dat toe van hoog tot laag;
11. integere, veilige, prettige integere werkorganisatie, t.w. de lichamelijk gezondheidszorg (medische diensten) en de geestelijke gezondheidszorg (DGV, MDD, Psychiatrische en Psychologische diensten, gedragswetenschappen, Vertrouwenspersonen); dit geeft inzicht, overzicht en dus de mogelijkheid tot adequate aansturing/coördinatie (case-management) en ontwikkelingsmogelijkheden.

## Bijlage III

### Aanbevelingen uit 'Ongewenste omgangsvormen op de KMA'

Een zestal aanbevelingen naar aanleiding van de resultaten uit de enquête en interviews met betrekking tot **het beleid**.

- Allereerst is in de conclusie aangegeven dat de bekendheid met het beleid te wensen overlaat. De bekendheid met het beleid kan worden vergroot door de voorlichting die nu aan het begin van het eerste studiejaar wordt gegeven, te herhalen. Tevens is het essentieel dat kaderleden het gehele jaar door aandacht besteden aan ongewenste omgangsvormen. Op de KMA moet een meer open sfeer gecreëerd worden waarin men eerder aangeeft wanneer iets als ongewenst wordt ervaren en waarin het normaal is elkaar te corrigeren op ongewenst gedrag.
- Ten tweede kan de kwaliteit van de voorlichting worden verbeterd. Dit kan door de uitreikstukken die de cadetten krijgen tijdens de lessen Militaire Ethiek tijdens het IP-bivak te verbeteren.
- Ten derde is het belangrijk dat kaderleden/vaste staf goed worden voorgelicht over hoe ze moeten handelen indien deze te maken hebben met ongewenste omgangsvormen. Aangezien andere ongewenste omgangsvormen die veel vaker voorkomen, zoals buitensluiten, ook aandacht verdienen, moet de nadruk die de kaderleden/vaste staf nu leggen bij seksuele intimidatie worden verbreed naar alle ongewenste omgangsvormen en dus ook de ongewenste omgangsvormen die nu in het grijze gebied vallen.
- Vervolgens wordt aanbevolen zo veel mogelijk een beleid gericht op preventie te hanteren. In een preventief beleid staat het voorkómen van ongewenste omgangsvormen centraal. De KMA richt zich nu voornamelijk op de slachtoffers die er zijn naar aanleiding van ongewenste omgangsvormen, terwijl het beter is om te voorkomen dat er slachtoffers komen door preventief beleid te voeren. Hierbij staat een goede voorlichting centraal waarbij alle ongewenste omgangsvormen bespreekbaar worden gemaakt. Daarnaast zijn duidelijke afspraken en consequent optreden essentieel.
- Tot slot kan nog worden aangegeven dat veel kaderleden/vaste staf en bijzondere functionarissen de waarde inzien van een structureel overleg met elkaar waarin tendensen worden besproken. Op de KMA is nu een duidelijke scheiding tussen de hulpverleners en de kaderleden en door meer samen te werken kunnen problemen worden voorkomen.

#### Aanbeveling voor meer **onderzoek**

- Allereerst is het in onze ogen waardevol de resultaten uit ons onderzoek te vergelijken met de resultaten van Hubert Consult. Het is mogelijk de resultaten van de KMA te vergelijken met andere overheidsinstellingen die de enquête van Hubert Consult hebben afgenomen. Op deze manier kan een beeld worden geschetst over de ernst van de situatie op de KMA en of ongewenste omgangsvormen op de KMA relatief meer of juist minder voorkomen dan bij andere organisaties. Deze vergelijking is echter niet kosteloos en daarom is dit voor ons niet mogelijk geweest.
- Ten tweede valt er meer informatie te halen uit de enquête. Het onderzoek heeft veel informatie opgeleverd waar nog nader naar gekeken kan worden. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn in deze scriptie niet aan de orde gekomen, maar kunnen weldegelijk interessant zijn. Bovendien kan het interessant zijn om in te gaan op

bijvoorbeeld de unieke samenstelling van het kader. De houding van het kader kan veel invloed hebben op de manier waarop cadetten in een jaar omgaan met ongewenste omgangsvormen.

- Ten derde is het volgens ons waardevol om meer interviews te doen met ex-cadetten. Uit deze interviews kon zeer veel informatie worden gebruikt en wordt de problematiek goed duidelijk. Tevens kan dan wellicht meer gezegd worden over de omvang en de oorzaken van ongewenste omgangsvormen. Wij hebben namelijk de indruk dat ex-cadetten opener zijn dan de cadetten op de KMA, deze hebben immers niets te verliezen.
- Ten vierde is het waardevol om apart onderzoek te verrichten naar de coördinatietijd, omdat hier volgens verschillende personen een aanleiding ligt voor ongewenste omgangsvormen later in de opleiding.
- Tot slot is het heel waardevol om de oorzaken en gevolgen van de ongewenste omgangsvormen te achterhalen. Het gedrag van cadetten is afhankelijk van een aantal factoren, zoals het jaar, de voorlichting, de cultuur en het kader. Vanwege de tijd konden wij dit niet meenemen, maar nader onderzoek naar de invloed van deze factoren is erg belangrijk met het oog op de verbetering van het beleid.



## **Bijlage 3**

### **MELDPUNT ONGEWENST GEDRAG BINNEN DE KRIJGSMACHT**

#### Inhoud

- 3.1 Inleiding
- 3.2 Aanpak communicatie Meldpunt Ongewenste Gedrag
- 3.3 Communicatiekanalen
- 3.4 Werkwijze afhandeling meldingen bij het meldpunt
- 3.5 Meldingen
- 3.6 Overzicht telefonische meldingen
- 3.7 Overzicht digitale meldingen

### 3.1 Inleiding

Naar aanleiding van een melding van ongewenst seksueel gedrag op de Hr.Ms. Tjerk Hiddes heeft de Commissie Onderzoek Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht het Meldpunt Ongewenst Gedrag geopend. Dit tijdelijke Meldpunt, dat is georganiseerd door de Rutgers Nisso Groep, is ingesteld om een eerste beeld te krijgen van ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht. Aanvankelijk lag het in de bedoeling het Meldpunt vanaf 12 april tot 24 mei 2006 open te stellen. In overleg met het Ministerie van Defensie is besloten om de openstelling van het Meldpunt te verlengen tot eind oktober 2006.

Het Meldpunt is bedoeld voor alle (oud) defensiemedewerkers, militair en burger, die te maken hebben of hebben gehad met ongewenst gedrag in de Krijgsmacht. Voorbeelden van ongewenst gedrag zijn ongewenst seksueel gedrag, discriminatie, pesten, agressie en geweld. Het Meldpunt heeft vooral een gidsfunctie en is bedoeld om slachtoffers van ongewenst gedrag vertrouwelijk en desgewenst anoniem hun verhaal te laten doen. De gegevens van de personen die contact opnemen worden vertrouwelijk behandeld door de Rutgers Nisso Groep. De gegevens die uit het Meldpunt naar voren komen worden meegenomen in het bredere onderzoek naar ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht.

Het Meldpunt was tot 1 augustus bereikbaar op werkdagen van 08.00 uur tot 20.00 uur op het gratis telefoonnummer 0800-3333673. Vanuit het buitenland is het Meldpunt bereikbaar op het betaalde nummer 071-8807118. In verband met het nagenoeg stoppen van meldingen is de bereikbaarheid van het Meldpunt vanaf 1 augustus teruggebracht tot kantoortijden (09.00 uur tot 18.00 uur).

Ofschoon het Meldpunt primair is ingesteld om mensen persoonlijk hun verhaal te kunnen laten doen is ook de mogelijkheid ingesteld om mensen een melding van ongewenst gedrag te laten doen via het internet: [www.rng.nl/meldpunt](http://www.rng.nl/meldpunt). Om de fraudegevoeligheid van deze digitale versie van het Meldpunt tot een minimum te beperken is een aantal checks opgenomen om te bepalen of de meldingen als reëel en valide kunnen worden aangemerkt.

## 3.2 Aanpak communicatie Meldpunt Ongewenst Gedrag

Voorafgaand aan de openstelling van het Meldpunt is een persbericht van het Ministerie van Defensie uitgegaan. Dit persbericht is via verschillende communicatiekanalen verspreid, zowel extern in de landelijke dagbladen als via verschillende interne kanalen. In mei en juli 2006 is het Meldpunt via de interne kanalen van Defensie nogmaals onder de aandacht van de Defensiemedewerkers gebracht.

### Persbericht over het Meldpunt

#### MELDPUNT ONGEWENST GEDRAG

**Naar aanleiding van een melding van ongewenst seksueel gedrag op de Hr.Ms. Tjerk Hiddes, heeft het Ministerie van Defensie de Commissie Ongewenst Gedrag ingesteld. Om een eerste beeld te krijgen van ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht heeft deze onafhankelijke commissie het Meldpunt Ongewenst Gedrag geopend.**

Het Meldpunt Ongewenst Gedrag is voor alle (oud) defensiemedewerkers, militair en burger, die te maken hebben of hebben gehad met ongewenst gedrag in de Krijgsmacht. Het meldpunt is bereikbaar op werkdagen van 08.00 uur tot 20.00 uur op het gratis telefoonnummer 0800-3333673. Ook is het mogelijk melding te maken van ongewenst gedrag via het internet: [www.rng.nl/meldpunt](http://www.rng.nl/meldpunt). Voorbeelden van ongewenst gedrag zijn ongewenst seksueel gedrag, discriminatie, pesten, agressie en geweld. De gegevens van de personen die contact opnemen worden vertrouwelijk behandeld door de Rutgers Nisso Groep.

Staatssecretaris van Defensie, Cees van der Knaap, en de Commissie Ongewenst Gedrag hechten er groot belang aan dat iedereen die met ongewenst gedrag te maken heeft gehad dit meldt. Ongewenst seksueel gedrag en ander ongewenst gedrag in de Krijgsmacht kunnen niet worden getolereerd. Defensie wenst onder alle omstandigheden een blijvende gezonde en beschermde werksfeer. Op basis van de meldingen van ongewenst gedrag adviseert de commissie het Ministerie van Defensie over hoe te komen tot een gewenste werksfeer. De onafhankelijke Commissie Ongewenst Gedrag is onlangs ingesteld door het Ministerie van Defensie en staat onder leiding van de heer mr. B. Staal, Commissaris van de Koningin in Utrecht.

#### Meldpunt Ongewenst Gedrag

Rutgers Nisso Groep

Bereikbaar vanaf woensdag 12 april 2006

Openingstijden van 08.00 uur tot 20.00 uur

**0800-3333673 (gratis)**

**[www.rng.nl/meldpunt](http://www.rng.nl/meldpunt)**

Defensie



### 3.3 Communicatiekanalen

<b>Moment</b>	<b>Doelgroep</b>	<b>Middel</b>	<b>Inhoud</b>	<b>Verantwoordelijk</b>
10/04/06	Hoofden interne communicatie DO'n	E-mail + planning communicatie Activiteiten	Aankondiging en planning communicatie.	Hoofddirectie Personeel (HDP)
12/04/06	Commandanten DO'n	E-mail + informatiebulletin HDP	Mededeling Meldpunt Ongewenst Gedrag	HDP
12/04/06	Leden FPD en OPD / P&O-functionarissen	E-mail	Verwijzing naar Nieuwsrubriek PeoplePoint	HDP
12/04/06	P&O-functionarissen	Nieuwsrubriek PeoplePoint	Meldpunt Ongewenst Gedrag, verwijzing naar intranet	HDP
12/04/06	(oud)- Defensiemedewerkers	Landelijke dagbladen	Ingezonden mededeling	HDP i.s.m. Directie Voorlichting & Comm.
12/04/06	Defensiemedewerkers	Intranet / Startpagina Personeel	Meldpunt Ongewenst Gedrag	HDP
12/04/06	Defensiemedewerkers / media	Internet / www.mindef.nl	Meldpunt Ongewenst Gedrag	HDP i.s.m. DV&C
12/04/06	Militairen op uitzending, schepen en defats	Informatiebulletin HDP via verbindingssystemen DOC	Meldpunt Ongewenst Gedrag	HDP i.s.m. DOC
12/04/06	Defensiemedewerkers	Bericht commandant / lijnmanager o.b.v. informatiebulletin HDP	Meldpunt Ongewenst Gedrag	Commandant /lijnmanager
13/04/06	Defensiemedewerkers	Defensiekrant	Meldpunt Ongewenst Gedrag	HDP i.s.m. DV&C/redactie
Na	Defensiemedewerkers	Bladen DO'n	Meldpunt Ongewenst Gedrag	HDP i.s.m. DO'n
Na	Postactieven	Bladen Krijgsmachtdelen postactieven	Meldpunt Ongewenst Gedrag	HDP i.s.m. DO'n

### 3.4 Werkwijze afhandeling meldingen bij het Meldpunt

In het geval dat bij het Meldpunt meldingen binnenkomen die naast de feitelijke melding verdere afhandeling behoeven, wordt de navolgende werkwijze gehanteerd.

Er zijn vijf mogelijke gevallen die elk anders afgehandeld worden. Startpunt is steeds een melding waarbij de melder aangeeft dat hij/zij meer wil dan ‘slechts’ een melding doen.

1. Melder wil een vervolgesprek om het verhaal te doen.  
De melder kan een gesprek aangaan met een vertrouwenspersoon van de Rutgers Nisso Groep.
2. Melder wil mentale begeleiding of vormen van nazorg en/of juridisch advies.  
De melder kan worden doorverbonden met de Stichting Korrelatie.
3. Melder wil met de Commissie spreken.  
De melder wordt eerst met de vertrouwenspersoon van Rutgers Nisso Groep in contact gebracht voor een gesprek. Indien na dit gesprek de melder nog steeds met de Commissie wil spreken wordt het secretariaat van de Commissie ingelicht en wordt de specifieke casus in de Commissie besproken. De Commissie bepaalt hoe zij de specifieke casus zal behandelen.
4. Melder wil een klacht indienen.
  - a. Indien de melder voldoende vertrouwen heeft in de klachtenafhandeling van Defensie zal de melder worden doorverwezen naar de reguliere klachtenafhandeling van Defensie.
  - b. Indien de melder onvoldoende vertrouwen heeft in de klachtenafhandeling van Defensie wordt het secretariaat van de Commissie ingelicht en zal door de Commissie worden bepaald hoe zij deze casus wil afhandelen en de melder optimaal zal helpen.
5. Melder wil aangifte doen van een strafbaar feit.
  - a. Indien melder vertrouwen heeft in reguliere instanties (Marechaussee van eigen Krijgsmachtonderdeel) kan melder hiernaar verwezen worden.
  - b. Indien melder geen vertrouwen heeft in reguliere instanties binnen het eigen Krijgsmachtonderdeel zal melder naar een centrale (vertrouwde) voorziening verwezen worden. Deze centrale voorziening bestaat uit een centrale contactpersoon van de Brigade Centrale Recherche en Informatie van de Marechaussee. Deze contactpersoon zal de zaak naar een zedenrechercheur van een ander district leiden. De contactpersoon is bekend bij het Meldpunt.

Indien de melder anoniem wenst te blijven kunnen alleen stap 1 en 2 worden gezet. Voor stappen 3, 4 en 5 dient de identiteit van de melder bekend te worden bij de instanties waar de melder mee in aanraking zal komen.

## 3.5 Meldingen

### Aantallen meldingen

De in het navolgende gepresenteerde bevindingen van het Meldpunt betreffen de telefonische en digitale meldingen van 12 april tot september 2006. De piek van het aantal telefonische meldingen lag in de eerste week van de openstelling, daarna nam de frequentie sterk af. Na week 32 is geen gebruik meer gemaakt van het Meldpunt. De digitale vragenlijst op de internetsite is zeer frequent geopend, maar slechts in een klein aantal gevallen volledig en naar reële inschatting valide ingevuld.

In totaal zijn 59 complete telefoongesprekken gevoerd, waarvan 34 met mannen (58%) en 25 met vrouwen (42%). Er is echter vaak sprake van meerdere voorvallen per persoon waarvan melding wordt gedaan. Zo is er in totaal sprake van 88 meldingen, 56 door mannen en 32 door vrouwen.

Digitaal zijn 27 vragenlijsten compleet en valide ingevuld, waarvan 18 door mannen (67%) en 9 door vrouwen (33%). Ook hier is sprake van meerdere voorvallen per persoon waarvan melding wordt gedaan. Digitaal is in totaal sprake van 37 meldingen, 24 door mannen en 13 door vrouwen.

### Nazorg

De mensen die telefonisch contact zochten met het Meldpunt deden over het algemeen zeer uitgebreid hun verhaal, vaak ook met veel emotie. Het Meldpunt heeft vijf melders doorverbonden met de Stichting Korrelatie voor verdere nazorg. Met vijf andere melders is door de vertrouwenspersoon van de Rutgers Nisso Groep gesproken. Deze melders zijn tevens in contact gebracht met de Commissie.

### Slachtoffers

Tweederde van de mannelijke telefonische melders en 80% van de vrouwelijke telefonische melders is zelf slachtoffer geweest bij een incident.

Bij de digitale melders is het overgrote deel van de vrouwen zelf slachtoffer geweest, terwijl een kleine meerderheid van de mannen melding maakt van een incident waarbij niet zijzelf maar een ánder slachtoffer is geweest.

### Daders

Van de telefonische mannelijke melders geeft 38% aan dat de dader een leidinggevende was, van de telefonische vrouwelijke melders geeft 56% dit aan. Van de digitale mannelijke melders geeft de helft dit aan, tegen tweederde van de vrouwen.

Een collega hoger in rang wordt door 26% van de mannelijke telefonische melders als dader aangegeven, tegen 36% van de vrouwelijke telefonische melders. Digitaal is geeft 28% van de mannelijke melders dit aan en 11% van de vrouwelijke melders.

Een collega van gelijke of lagere rang wordt minder frequent genoemd als dader.

### Defensieonderdeel melder

De meeste meldingen, telefonisch en digitaal gezamenlijk, hebben betrekking op de CZSK met 22 meldingen, waarvan 11 mannen en 11 vrouwen. De CLAS volgt met 16 meldingen, waarvan 10 mannen en 6 vrouwen. De CLSK heeft 8 meldingen, waarvan 5 mannen en 3 vrouwen. De Bestuursstaf heeft 1 melding door een vrouw, de KMar heeft 2 meldingen van mannen.

### **Aard gemelde incidenten**

Bij het Meldpunt zijn in totaal 36 telefonische meldingen van seksuele aard binnengekomen. Het betreft 5 verkrachtingen, 5 aanrandingen, 13 incidenten van ongewenst seksueel gedrag/seksueel opdringerig gedrag en 13 incidenten van aanstootgevend gedrag. Digitaal zijn 18 meldingen van seksuele aard binnengekomen, één verkrachting, 3 aanrandingen, 7 gevallen van ongewenst seksueel gedrag/seksueel opdringerig gedrag en 7 gevallen van aanstootgevend gedrag.

Bij de mannelijke telefonische melders wordt pesten het meest frequent genoemd (20 gevallen), gevolgd door lichamelijk geweld (7 gevallen). In 18 gevallen is sprake van incidenten van seksuele aard, het betreft 3 verkrachtingen, 1 aanranding, 5 incidenten van ongewenst seksueel gedrag/seksueel opdringerig gedrag en 9 van aanstootgevend gedrag. Bij vrouwelijke telefonische melders worden incidenten van seksuele aard het meest frequent genoemd (18 gevallen), het betreft 2 verkrachtingen, 4 aanrandingen, 8 gevallen van ongewenst seksueel gedrag/seksueel opdringerig gedrag en 4 van aanstootgevend gedrag.

Bij de mannelijke digitale melders wordt aanstootgevend gedrag het meest frequent genoemd (7 gevallen), gevolgd door pesten (4 gevallen) en ongewenst seksueel gedrag/seksueel opdringerig gedrag (3 gevallen).

Bij vrouwelijke digitale melders worden, net zoals bij de telefonische melders, incidenten van seksuele aard het meest frequent genoemd (8 gevallen), het betreft 1 verkrachting, 3 aanrandingen en 4 gevallen van ongewenst seksueel gedrag/seksueel opdringerig gedrag.

Overige incidenten waar nog melding van wordt gemaakt zijn ‘op de mond zoenen’, vernederingen, geestelijk geweld, geestelijke aantijgingen, intimidatie en bedreiging, verschillende vormen van pesterijen, misbruik van alcohol door meerderen waardoor misdragingen voorkomen, drugsgebruik.

Het merendeel van de melders, telefonisch en digitaal, geeft aan dat incidenten meerdere keren of gedurende een bepaalde periode hebben plaatsgevonden.

### **Melden van incident en afhandeling**

In driekwart van de telefonische meldingen wordt aangegeven dat het incident is gemeld, mannen zeggen dit vaker dan vrouwen (82% en 68%). Tweevijfde van de digitale melders zegt het incident te hebben gemeld, waarvan vrouwen iets vaker.

Eenderde van de telefonische melders en ruim een vijfde van de digitale melders, zegt het incident bij zijn of haar leidinggevende te hebben gemeld. Ook wordt gemeld bij een vertrouwenspersoon en een groter percentage meldt bij marechaussee, bedrijfsarts of personeelsconsulent.

Daar waar het incident is gemeld geeft 31% van de telefonische melders aan dat de dader(s) is bestraft of aangesproken op het gedrag. Bij de digitale melders zegt 7% dat de dader(s) is aangesproken op het gedrag. Ruim eenderde van de telefonische melders zegt dat na melding niets met de melding is gebeurd, mannen geven dit ruim twee maal zo vaak aan dan vrouwen. Bij de digitale melders zegt 15% dat niets met de melding is gebeurd.

Bijna tweederde van de telefonische melders is ontevreden tot zeer ontevreden met de wijze van afhandeling van het incident. Bij de digitale melders ligt dit percentage rond een kwart. Degenen die aangeven een incident niet te hebben gemeld zijn over het algemeen bang voor de consequenties of denken dat melden geen zin heeft.

### 3.6 Overzicht telefonische meldingen

59 Personen hebben telefonisch meldingen gedaan, 34 (58%) mannen en 25 (42%) vrouwen. Echter vaak meerdere meldingen per persoon (meerdere voorvallen). Zo zijn er in totaal 88 meldingen gedaan.

*Alle telefonische meldingen( n= aantal respondenten, %= percentage)*

Melders →	Mannen % (n)	Vrouwen % (n)
<b>Geslacht van de melders</b>	58% (34)	42% (25)
<b>Totaal aantal meldingen</b>	100%(56)	100% (32)
<b>Aard</b>		
Dreigen met geweld	9% (5)	6% (2)
Lichamelijk geweld	13% (7)	3% (1)
Discriminatie	2% (1)	9% (3)
Pesten	35% (20)	19% (6)
Verkrachting	5% (3)	6% (2)
Aanranding	2% (1)	13% (4)
Ongewenst seksueel gedrag/Seksueel opdringerig gedrag	9% (5)	25% (8)
Aanstootgevend gedrag	16% (9)	13% (4)
Anders	9% (5)	6% (2)



**Het als belangrijkste ervaren incident (n=59) (n= aantal respondenten, %= percentage)**

Melders →	Mannen % (n)	Vrouwen % (n)
<b>Kenmerken incident</b>		
<i>Aard</i>		
Dreigen met geweld	15% (5)	8% (2)
Lichamelijk geweld	18% (6)	4% (1)
Discriminatie	6% (2)	8% (2)
Pesten	38% (13)	24% (6)
Verkrachting	12% (4)	8% (2)
Aanranding	3% (1)	16% (4)
Ongewenst seksueel gedrag/Seksueel opdringerig gedrag	6% (2)	24% (6)
Aanstootgevend gedrag	3% (1)	8% (2)
Anders	0% (0)	0% (0)
<i>Defensieonderdeel</i>		
CLAS	29% (10)	24% (6)
CLSK	15% (5)	12% (3)
CZSK	32% (11)	44% (11)
KMar	6% (2)	0% (0)
CDC	6% (2)	12% (3)
DMO	3% (1)	4% (1)
Bestuursstaf	0% (0)	4% (1)
Wil niet zeggen	6% (2)	0% (0)
Weet niet	3% (1)	0% (0)
<i>Daders*</i>		
Leidinggevende(n)	38% (13)	56% (14)
Collega hoger in rang	26% (9)	36% (9)
Collega van gelijke rang	24% (8)	16% (4)
Collega van lagere rang	12% (4)	8% (2)
Anders	15% (5)	4% (1)
Wil niet zeggen	3% (1)	0% (0)
Weet niet	9% (3)	4% (1)
<i>Hoe vaak voorgekomen</i>		
Een keer	24% (8)	32% (8)
Meerdere keren	12% (4)	24% (6)
Gedurende een bepaalde periode	56% (19)	44% (11)
Wil niet zeggen	9% (3)	0% (0)
<b>Kenmerken slachtoffer</b>		
<i>Melder - slachtoffer</i>		
Melder is slachtoffer	65% (22)	80% (20)
Melder is geen slachtoffer	33% (11)	20% (5)
Wil niet zeggen	3% (1)	0% (0)
<i>Geslacht</i>	53% (31)	46% (27)
<i>Leeftijd</i>		
- 20 jaar	12% (4)	0% (0)
21 – 30 jaar	6% (2)	28% (7)
31 – 40 jaar	15% (5)	8% (2)
41 – 50 jaar	26% (9)	40% (10)

51- jaar	24% (8)	24% (6)
Wil niet zeggen	6% (2)	0%(0)
Weet niet	12% (4)	0% (0)
<b>Rang</b>		
Burger laag/midden/hoog	15% (5)	36% (9)
Burger management	3% (1)	0% (0)
Matroos/korporaal	33% (11)	12% (3)
Sergeant/ adjudant	24% (8)	12% (3)
Luitenant/kapitein/majoor/kolonel	12% (4)	28% (7)
Wil niet zeggen	12% (4)	12% (3)

\* percentages tellen niet op tot 100%, omdat het mogelijk was om meerdere antwoorden tegelijk te geven.

**Achtergronden (n= aantal respondenten, %= percentage)**

<b>Melders →</b>	<b>Mannen % (n)</b>	<b>Vrouwen % (n)</b>
<b>Timing incident</b>		
Afgelopen maand	18% (6)	12% (3)
Tussen 1 mnd – 6 mnd geleden	6% (2)	8% (2)
Tussen 6 mnd – 1 jaar geleden	6% (2)	8% (2)
Tussen 1 jaar – 5 jaar geleden	32% (11)	28% (7)
Tussen 5 jaar – 10 jaar geleden	12% (4)	24% (6)
Meer dan 10 jaar geleden	15% (5)	20% (5)
Wil niet zeggen	3% (1)	0% (0)
Weet niet	9% (3)	0% (0)
<b>Gemeld</b>		
Wel	82% (28)	68% (17)
Niet	9% (3)	28% (7)
Wil niet zeggen	3% (1)	0% (0)
Weet niet	6% (2)	4% (1)
<b>Bij wie gemeld</b>		
Leidinggevende	35% (12)	32% (8)
Vertrouwenspersoon	12% (4)	20% (5)
Anders (bv. commandant)	35% (12)	16% (4)
Vraag niet gekregen	18% (6)	28% (8)
<b>Redenen niet gemeld*</b>		
Bang voor persoonlijke gevolgen	12% (4)	20% (5)
Heeft toch geen consequenties	3% (1)	8% (2)
Het is de moeite niet waard	0% (0)	4% (1)
Anders	0% (0)	8% (2)
Vraag niet gekregen	85% (29)	60% (15)
<b>Afhandeling</b>		
De daders zijn bestraft	9% (3)	8% (2)
De dader(s) is/zijn erop aangesproken	12% (4)	28% (7)
Er is niets mee gebeurd	47% (16)	20% (5)
Anders	9% (3)	12% (3)
Vraag niet gekregen	24% (8)	32% (8)
<b>Tevredenheid over afhandeling</b>		
Zeer tevreden	0% (0)	0% (0)
Tevreden	6% (2)	0% (0)
Neutraal	9% (3)	8% (2)
Ontevreden	15% (5)	20% (5)
Zeer ontevreden	50% (17)	40% (10)
Wil niet zeggen	3% (1)	0% (0)
Vraag niet gekregen	18% (6)	32% (8)
<b>Niet gebleven bij Defensie als direct gevolg van incident(en)</b>	12% (4)	28% (7)

\* percentages tellen niet op tot 100%, omdat het mogelijk was om meerdere antwoorden tegelijk te geven.

### 3.7 Overzicht digitale meldingen

27 Personen hebben digitaal meldingen gedaan (en aangegeven naar waarheid te hebben ingevuld), 18 (67%) mannen en 9 (33%) vrouwen. Een aantal keer is sprake van meerdere meldingen per persoon. Zo zijn er in totaal 37 meldingen gedaan.

*Alle digitale meldingen (n= aantal respondenten, %= percentage)*

Melders →	Mannen % (n)	Vrouwen % (n)
<b>Geslacht van de melders</b>	67%(18)	33% (9)
<b>Alle incidenten</b>		
<b>Totaal aantal meldingen</b>	100%(24)	100%(13)
<b>Aard</b>		
Dreigen met geweld	4% (1)	0% (0)
Lichamelijk geweld	4% (1)	0% (0)
Discriminatie	4% (1)	23% (3)
Pesten	17% (4)	0% (0)
Verkrachting	0% (0)	8% (1)
Aanranding	0% (0)	23% (3)
Ongewenst seksueel gedrag/Seksueel opdringerig gedrag	13% (3)	31% (4)
Aanstootgevend gedrag	29% (7)	0% (0)
Anders	29% (7)	15% (2)

*Het als belangrijkste ervaren incident (n=27) (n= aantal respondenten, %= percentage)*

<b>Melders →</b>	<b>Mannen % (n)</b>	<b>Vrouwen % (n)</b>
<b>Kenmerken incident</b>		
<i><b>Aard</b></i>		
Lichamelijk geweld	6% (1)	0% (0)
Discriminatie	0% (0)	22% (2)
Pesten	6% (1)	0% (0)
Verkrachting	6% (1)	11% (1)
Aanranding	0% (0)	11% (1)
Ongewenst seksueel gedrag/Seksueel opdringerig gedrag	17% (3)	33% (3)
Aanstootgevend gedrag	22% (4)	0% (0)
Anders	33% (6)	11% (1)
Wil niet zeggen	6% (1)	11% (1)
<i><b>Defensieonderdeel</b></i>		
CLAS	39% (7)	33% (3)
CLSK	17% (3)	11% (1)
CZSK	11% (2)	44% (4)
Bestuursstaf	17% (3)	0% (0)
<i><b>Daders</b></i>		
Leidinggevende(n)	50% (9)	66% (6)
Collega hoger in rang	28% (5)	11% (1)
Collega van gelijke rang	17% (3)	33% (3)
Collega van lagere rang	6% (1)	0% (0)
Anders	6% (1)	22% (2)
Geen antwoord	33% (6)	0% (0)
<i><b>Hoe vaak voorgekomen</b></i>		
Een keer	22% (4)	22% (2)
Meerdere keren	22% (4)	44% (4)
Gedurende een bepaalde periode	33% (6)	33% (3)
Geen antwoord	22% (4)	0% (0)
<b>Kenmerken slachtoffer</b>		
<i><b>Melder – slachtoffer</b></i>		
Melder is slachtoffer	28% (5)	88% (8)
Melder is geen slachtoffer	56% (10)	11% (1)
<i><b>Geslacht</b></i>	48% (13)	37% (10)
<i><b>Leeftijd</b></i>		
21 – 30 jaar	6% (1)	22% (2)
31 – 40 jaar	6% (1)	22% (2)
41 – 50 jaar	6% (1)	33% (3)
51- jaar	17% (3)	11% (1)
Geen antwoord	0% (0)	11% (1)
<i><b>Rang</b></i>		
Burger laag/midden/hoog	22% (4)	44% (4)
Matroos/korporaal	6% (1)	11% (1)
Sergeant/ adjudant	17% (3)	22% (2)
Luitenant/kapitein/majoor/kolonel	33% (6)	22% (2)

*Achtergronden (n= aantal respondenten, %= percentage)*

<b>Melders →</b>	<b>Mannen % (n)</b>	<b>Vrouwen % (n)</b>
<b><i>Timing incident</i></b>		
Afgelopen maand	28% (5)	0% (0)
Tussen 1 mnd – 6 mnd geleden	0% (0)	11% (1)
Tussen 6 mnd – 1 jaar geleden	11% (2)	22% (2)
Tussen 1 jaar – 5 jaar geleden	33% (6)	44% (4)
Tussen 5 jaar – 10 jaar geleden	0% (0)	11% (1)
Meer dan 10 jaar geleden	33% (3)	11% (1)
<b><i>Gemeld</i></b>		
Wel	39% (7)	44% (4)
Niet	28% (5)	44% (4)
<b><i>Bij wie gemeld</i></b>		
Leidinggevende	22% (4)	22% (2)
Vertrouwenspersoon	11% (2)	11% (1)
Anders (bv. commandant)	6% (1)	22% (2)
<b><i>Redenen waarom niet gemeld</i></b>		
Bang voor persoonlijke gevolgen	33% (3)	22% (2)
Heeft toch geen consequenties	6% (1)	11% (1)
Anders	6% (1)	11% (1)
<b><i>Afhandeling</i></b>		
De dader(s) is/zijn erop aangesproken	6% (1)	11% (1)
Er is niets mee gebeurd	22% (4)	0% (0)
Anders	6% (1)	33% (3)
<b><i>Tevredenheid over afhandeling</i></b>		
Neutraal	0% (0)	11% (1)
Zeer ontevreden	22% (4)	33% (3)
<b><i>Niet gebleven bij Defensie als direct gevolg van incident(en)</i></b>	0% (0)	33% (3)

**Bijlage 4**  
**INFORMATIEVERZAMELING**

De volgende informatie is opgevraagd bij de Krijgsmachtonderdelen en Bestuursstaf. Deze informatie is voor circa 80% aangeleverd. De reden voor het ontbreken van bepaalde informatie, lag in het feit dat deze informatie dan vaak niet aanwezig was.

### **Strategie & Visie**

1. Wat is de strategie van het onderdeel?
2. Wat zijn de kerntaken / doelstellingen van het onderdeel?
3. Waar zijn de strategie en kerntaken / doelstellingen vastgelegd?
4. Hoe komen de strategie en kerntaken / doelstellingen tot stand?
5. Wat is de betrokkenheid van respectievelijk officieren, onderofficieren en manschappen op de totstandkoming van de strategie en kerntaken / doelstellingen?
6. Wat is de managementreview van de strategie en kerntaken / doelstellingen?
7. Hoe worden de strategie en kerntaken gecommuniceerd?

### **Besturing en rapportage**

1. Wat is de rapportagestructuur binnen het onderdeel?
2. Welke onderwerpen wordt over gerapporteerd binnen het onderdeel?
3. Wat is de rapportagestructuur buiten het onderdeel?
4. Welke onderwerpen wordt over gerapporteerd buiten het onderdeel?
5. Welke rapportagemiddelen zijn er (bijvoorbeeld: jaarplannen, management letters, prestatie indicatoren) en wat is hun frequentie?
6. Wat is de inhoud van dergelijke rapportagemiddelen (wij ontvangen graag de documenten)?
7. Welke overleggen zijn er (bijvoorbeeld: managementteams, werkoverleggen)?
8. Wat is de beoordelingssystematiek van officieren, onderofficieren en medewerkers (documenten, afspraken, cyclus)?
9. Wat is het beleid ten aanzien van werving & selectie?
10. Welke kwaliteitssystemen worden gehanteerd (bijvoorbeeld: ISO, EFQM, LEAN)

### **Organisatie + HRM**

1. Wat is de meest recente organisatiestructuur (alle niveaus)?
2. Wat zijn de VTE aantallen per organisatieonderdeel?
3. Wat zijn het aantal medewerkers per organisatieonderdeel?
4. Wat is de verhouding mannen / vrouwen per organisatieonderdeel?
5. Wat is de verhouding Burgers / Militairen per organisatieonderdeel?
6. Wat is de verhouding BBT / BOT per organisatieonderdeel?
7. Wat is de verhouding tussen operationeel en niet operationeel personeel (staf en leidinggevend die meer dan 70% van hun taak aan niet operationele taken besteden)?



8. Wat is de externe instroom binnen het onderdeel, gesplitst naar burgers, officieren, onderofficieren en manschappen?
9. Wat is het personeelsverloop in de periode 2003 – 2005?
10. Wat is het aantal vacatures in de periode 2003 – 2008?
11. Wat is het ziekteverzuim per organisatieonderdeel in de periode 2003 – 2008?
12. Wat is het loopbaanbeleid inclusief MD beleid binnen het onderdeel?
13. Welke reorganisaties / organisatieveranderingen vinden plaats (periode 2005 – 2008)?
14. Hoe is gecommuniceerd over dergelijke reorganisaties?

### **Systemen**

1. Welke ondersteunende systemen zijn er voor de bedrijfsvoering (bijvoorbeeld: werkplekautomatisering, personeelssystemen en financiële systemen)?
2. Hoe functioneren deze systemen in de praktijk (periode 2005 – 2006)?
3. Welke veranderingen vinden plaats in deze ondersteunende systemen?

### **Cultuur**

1. Wat is de beschrijving van de gewenste cultuur binnen het onderdeel?
2. Welke toetsing vindt plaats op de werkelijke versus gewenste cultuur?
3. Welke werkbelevingsonderzoeken en / of medewerkerstevredenheidsonderzoeken vinden plaats binnen het onderdeel?
4. Wat wordt gedaan met de uitkomsten van bovengenoemde onderzoeken?
5. Hoe wordt gecommuniceerd over resultaten en acties van bovengenoemde onderzoeken?

### **Integriteit**

1. Welk beleid is er ten aanzien van integriteit (onder meer ongewenst gedrag)?
2. Hoe wordt dit beleid gecommuniceerd?
3. Hoe is het integriteitbeleid geïmplementeerd (functies, instituties)?
4. Wat wordt gedaan met meldingen rondom integriteit (procedures, werkafspraken, terugkoppeling)?
5. Hoe wordt dit beleid in opleidingen verwerkt?

### **Opleidingen**

1. Wat is het opleidingbeleid binnen het onderdeel?
2. Welke verschillende opleidingen zijn er voor burgers, officieren, onderofficieren en manschappen?
3. Wat is het gemiddelde opleidingsbudget (budget en realisatie) van de burgers, officieren, onderofficieren en manschappen?

### **Uitzendingen**

1. Wat is het beleid ten aanzien van uitzendingen (organisatie, personeel)?

2. Hoe worden uitzendingen aangestuurd?
3. Welke onderzoeken worden gedaan tijdens en na uitzendingen op het gebied van arbeidsbeleving?

## **Bijlage 5**

### **WETTELIJK KADER EN DEFINITIES VAN ONGEWENST GEDRAG**

#### Inhoud

- 5.1 Gelijke Behandelingswetgeving
- 5.2 Arbo-wet
- 5.3 Burgerlijk Wetboek
- 5.4 Wetsvoorstel: bewijslast bij werkgever
- 5.5 Europa
- 5.6 Jurisprudentie in Nederland
- 5.7 Definities Ongewenst Gedrag binnen Defensie

## **Inleiding**

Het onderwerp ongewenst gedrag op het werk raakt de wetgeving. De wetgeving op het vlak van gelijke behandeling wordt in paragraaf 1 uitgewerkt, gevolgd door de Arbo-wet in paragraaf 2 en het Burgerlijk Wetboek in paragraaf 3. In paragraaf 4 wordt het wetsvoorstel inzake de wijziging van bewijslast bij seksuele intimidatie dat momenteel in afwachting van behandeling bij de Eerste Kamer ligt aangestipt. Ook op Europees niveau is aandacht voor ongewenst gedrag op het werk en dit wordt in paragraaf 5 beschreven. Het juridische deel eindigt met een overzicht van recente jurisprudentie op het vlak van ongewenst gedrag in paragraaf 6. In de wetgeving is ongewenst gedrag beperkt beschreven. Reden om binnen Defensie gehanteerde definities van ongewenst gedrag in paragraaf 7 op te nemen.

### **5.1 Gelijke Behandelingswetgeving**

Omdat ongewenst gedrag op het werk een uiting kan zijn van ongelijke behandeling en discriminatie behoren het gelijkheidsbeginsel en de gelijke behandelingswetgeving tot het wettelijk kader van ongewenst gedrag. Een van de belangrijkste wetten die hiertoe behoort is de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). In de gelijke behandelingswetgeving wordt bepaald dat niemand in Nederland ongelijk behandeld mag worden op grond van geslacht, ras, nationaliteit, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, hetero- of homoseksuele gerichtheid, arbeidsduur en soort contract. Het maken van een direct onderscheid tussen mannen en vrouwen is bij wet verboden, tenzij de wet zelf een uitzondering maakt zoals in het Besluit beroepsactiviteiten waarin bepaald is voor welke beroepen wel op basis van geslacht gediscrimineerd mag worden. Relevant voor de Krijgsmacht is dat in dit besluit is bepaald dat het Korps Mariniers en de Onderzeedienst voor de beroepsactiviteiten en opleidingen mogen afwijken van gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen. Ook het maken van een indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen is niet toegestaan, tenzij er een rechtvaardigingsgrond voor bestaat. Iedereen die zich ongelijk behandeld voelt kan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) verzoeken om een oordeel over zijn/haar geval uit te spreken.

### **5.2 Arbo-wet**

Naast de gelijke behandelingswetgeving vallen seksuele intimidatie en agressie en geweld sinds 1 oktober 1994 onder de werkingssfeer van de Arbo-wet. In de Memorie van Toelichting worden ze omschreven als een ernstig maatschappelijk probleem. Uit het juridisch kader dat de Arbo-wet biedt, volgt dat incidenten op het werk geen probleem van individuele werknemers zijn, maar een structureel organisatieprobleem waarvoor de werkgever in beginsel verantwoordelijk is. De werkgever is verplicht om werknemers zoveel mogelijk te beschermen tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld en tegen de gevolgen ervan. Organisaties zijn verplicht om in beleid en procedures vast te leggen hoe zij aandacht besteden

aan preventie, registratie, opvang en begeleiding. Ook in de Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), het hieruit afgeleide plan van aanpak en in het periodiek arbeids- en gezondheidskundig onderzoek (PAGO) van werknemers zijn seksuele intimidatie, agressie en geweld een onderwerp. De arbeidsinspectie handhaaft de Arbo-wet door middel van inspectiebezoeken.

### **5.3 Burgerlijk Wetboek**

Het Burgerlijk Wetboek regelt de algemene rechten en plichten van werkgevers en werknemers. Inzake ongewenst gedrag gaat het vooral om de artikelen waarin vast ligt dat:

- werkgever en werknemer verplicht zijn om zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen (art. 7:611);
- de zorgplicht van de werkgever en daarmee de verplichting van de werkgever om noodzakelijke maatregelen te treffen die voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt (art. 7.658);
- de werknemer verplicht is zich te houden aan het beleid van de werkgever ter bevordering van de goede orde (art. 7.660).

### **5.4 Wetsvoorstel: bewijslast bij werkgever**

In het kader van dit onderzoek is het goed te weten dat de Tweede Kamer op 24 januari 2006 akkoord is gegaan met het wetsvoorstel voor gewijzigde afhandeling van een klacht over (seksueel) intimiderend gedrag op de werkvloer. Als de werkgever onvoldoende (aantoonbaar) heeft gedaan om (seksueel) intimiderend gedrag te voorkomen en als de werknemer de stelling dat hij op de werkvloer door klanten, collega's of leidinggevenden (seksueel) geïntimideerd is voldoende kan onderbouwen, kan de rechter besluiten om de bewijslast te verschuiven naar de werkgever. Dit wetsvoorstel vloeit voort uit het voorstel om het verbod op intimidatie en seksuele intimidatie op te nemen in de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen en het Burgerlijk Wetboek. Het is op dit moment niet bekend wanneer het wetsvoorstel in de Eerste Kamer in behandeling wordt genomen.

### **5.5 Europa**

De Raad van de Europese Gemeenschappen is expliciet over het recht op waardigheid op het werk en gelijke behandeling. In een resolutie (resolutie 90/C 157/02 d.d. 29 mei 1990) volgend op het verschijnen van het onderzoek naar waardigheid van vrouwen en seksuele intimidatie op het werk (The Dignity of Women at Work, Report on the Problem of Sexual Harrassment in the Member States of the European Communities, oktober 1987) wijst de Raad van de Europese Gemeenschappen de lidstaten erop dat ongewenst gedrag van seksuele aard, ook van superieuren en collega's afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk en in bepaalde omstandigheden in strijd kan zijn met het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 van

Richtlijn 7/207/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976. Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden wordt door de jurisprudentie in diverse lidstaten ondersteund. In de resolutie worden de lidstaten verzocht de werkgevers actief te wijzen op hun verantwoordelijkheid dat het werkklimaat vrij is van ongewenst gedrag van seksuele aard of ander gedrag op grond van geslacht dat afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk. Ook wordt verzocht werknemers ervan bewust te maken dat ongewenst gedrag in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling en dat het normaal is dat vrouwen en mannen elkaars menselijke integriteit eerbiedigen. De Raad van de Europese Gemeenschappen adviseert om met sociale partners met inachtneming van hun autonomie en nationale gebruiken te werken aan positieve maatregelen die de werksfeer verbeteren. In Nederland heeft dit zijn beslag gekregen in de vorm van de zogenaamde Arbo-convenanten waarmee in enkele sectoren (onderlinge) agressie en geweld op het werk, gestuurd door sociale partners is verminderd.

## 5.6 Jurisprudentie in Nederland

In de jurisprudentie arbeidsrecht (JAR) worden vooral veel ontslagzaken van (vermeende) daders van seksuele intimidatie aangetroffen. Sinds 2000 worden in het JAR elk jaar tussen de 30 en 40 casussen opgenomen. Voor het trefwoord 'ongewenst gedrag' is dat aanzienlijk minder: een casus in 2003 en een casus in 2005.

Uit de jurisprudentie blijkt het belang van:

- het door de werkgever conform artikel 4 uit de Arbo-wet voeren van adequaat beleid om ongewenst gedrag te voorkomen; herhaaldelijk nalaten van preventieve maatregelen kan leiden tot strafrechtelijke vervolging van de werkgever (JAR 2003/260<sup>7</sup>);
- het bij een incident door de werkgever handelen vanuit het zorgvuldigheidsbeginsel; eerst feiten (laten) onderzoeken gevolgd door hoor- en wederhoor van alle daders en slachtoffers voordat de werkgever disciplinaire maatregelen treft (JAR 2006/140<sup>8</sup>; JAR 2004/41<sup>9</sup>; JAR 1999/38<sup>10</sup>; JAR 1995/258<sup>11</sup>);

---

<sup>7</sup> JAR 2003/260 Rechtbank Leeuwarden (sector strafrecht), Strafrechtelijke vervolging werkgever wegens pesten op de werkvloer, vrijspraak.

<sup>8</sup> JAR 2006/140 Kantonrechter Enschede, Feitenonderzoek, disciplinaire maatregelen, goed werkgeverschap, hoor en wederhoor.

<sup>9</sup> JAR 2004/41 Kantonrechter Zwolle, Onbetamelijk gedrag werknemer, video-opname, ontbinding met beperkte vergoeding.

<sup>10</sup> JAR 1999/38 Kantonrechter Amsterdam, Ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie.

<sup>11</sup> JAR 1995/258 Kantonrechter Brielle, Seksuele intimidatie onder mannen, wijze van onderzoek werkgever.

- het door de werkgever behartigen van de zowel de belangen van de getroffene(n) als de belangen van dader(s), hen te respecteren en allen op te vangen en te begeleiden (JAR 2004/58<sup>12</sup>);
- het na het bemerken of voorvallen van ongewenst gedrag door het slachtoffer zo snel mogelijk zoeken van contact met de vertrouwenspersoon; als een leidinggevende het slachtoffer is en de dader een ondergeschikte, verwacht de rechter dat de leidinggevende zich in een vroeg stadium tot de vertrouwenspersoon wendt om adequate hulp te zoeken (JAR 2005/253<sup>13</sup>). Goed werkgeverschap betekent dat de werkgever het opzoeken van de vertrouwenspersonen aanmoedigt.

## 5.7 Definities Ongewenst Gedrag binnen Defensie

Ongewenst gedrag is eenmalig of vaker voorkomend intimiderend, vernederend of bedreigend gedrag, gericht op dezelfde persoon of groep personen.

De verschijningsvormen kunnen heel verschillend zijn, maar in de KOGVAM-regeling van defensie wordt daaronder verstaan:

- discriminatie: hierbij kan het gaan om allerlei vormen van pestgedrag, maar dan wordt iemand slachtoffer vanwege zijn of haar geloof, etnische afkomst, huidskleur, seksuele geaardheid e.d.;
- (seksuele) intimidatie: ongewenste (seksuele) toenadering, verzoeken om (seksuele) gunsten of ander gedrag dat kan of variëren van intimiderende opmerkingen (van seksuele aard) tot handtastelijkheden en aanranding;
- agressie en geweld: varieert van mondelinge agressie tot duwen en zelfs tot letterlijk in elkaar slaan;
- stalking: het bij voortduring bespieden, besluipen, achtervolgen of, al dan niet telefonisch, lastigvallen van een ander persoon;
- pesten: kwellen in woord en daad;
- treiteren: het op gemene wijzen voortdurend plagen;
- extremisme: het op gewelddadige manier achtervolgen van personen en/of groeperingen vanwege geloof of afkomst welke bedreigend is voor de eigen cultuur, waarden en normen.

<sup>12</sup> JAR 2004/58 Kantonrechter Haarlem, Hoor en wederhoor, zorgvuldigheidsbeginsel.

<sup>13</sup> JAR 2005/253 kantonrechter Almelo, Relatie op het werk of seksuele intimidatie?





**Bijlage 6**  
**TABELLEN KWANTITATIEVE GEGEVENS**

## Tabellen bij appendix 2

**Tabel I.1 Gemiddelde itemscores en betrouwbaarheid van de schalen Organisatiekenmerken**  
Schaal van 0 (gaat helemaal op) tot 4 (gaat helemaal niet op)

	M (SD)
<b>Sociaal leiderschap</b> ( $\alpha=0.95$ )	
Mijn directe leidinggevende:	
- weet wat er bij ons op de werkvloer gebeurt (herc) <sup>14</sup>	2.63 (1.08)
- kan zich goed verplaatsen in mijn situatie (herc)	2.53 (1.08)
- zorgt ervoor dat de sfeer goed is (herc)	2.53 (1.08)
- stimuleert de samenwerking binnen mijn onderdeel (herc)	2.59 (1.04)
- is eerlijk en integer (herc)	2.86 (0.99)
- komt op voor mijn belangen (herc)	2.62 (1.10)
- staat open voor vragen in moeilijke situaties, zoals ongewenst gedrag (herc)	2.91 (0.97)
<b>Stijl, patronen van leiderschap</b> ( $\alpha=0.83$ )	
Mijn directe leidinggevende:	
- is goed in de uitvoering van zijn/haar functie (herc)	2.71 (1.01)
- geeft duidelijk aan wat het doel van mijn onderdeel is (herc)	2.75 (1.00)
- brengt ons op de hoogte van de belangrijke ontwikkelingen (herc)	2.80 (1.00)
- geeft minimaal eenmaal per jaar terugkoppeling over mijn functioneren (herc)	2.62 (1.28)
- maakt misbruik van zijn/haar bevoegdheden	3.28 (1.03)
<b>Aandacht voor integriteit</b> ( $\alpha=0.87$ )	
In mijn onderdeel hebben we duidelijke normen en waarden (herc)	2.86 (0.89)
Binnen mijn onderdeel handelt men rechtvaardig (herc)	2.65 (0.95)
Afspraken worden bij ons nagekomen (herc)	2.55 (0.97)
Er wordt bij ons goed samengewerkt (herc)	2.77 (0.90)
Integriteit krijgt binnen mijn onderdeel voldoende aandacht (herc)	2.58 (0.86)
<b>Fysieke kenmerken/ ruimtelijke factoren</b> ( $\alpha=0.70$ )	
Ik heb voldoende privacy bij oefeningen en uitzendingen (herc)	2.31 (1.05)
De werkruimtes binnen mijn onderdeel zijn voldoende groot (herc)	2.47 (1.15)
De leefruimtes binnen mijn onderdeel zijn voldoende groot (herc)	2.36 (1.12)
De lengte van oefeningen en uitzendingen zijn onacceptabel lang	2.52 (1.11)
Er is voldoende tijd voor ontspanning tijdens oefeningen en uitzendingen (herc)	2.11 (1.03)
<b>Positieve werkbeleving</b> ( $\alpha=0.80$ )	
Mijn werk is uitdagend (herc)	2.66 (1.03)
De belangrijkste dingen in mijn leven hebben met mijn werk te maken (herc)	1.56 (1.06)
Ik ben tevreden over mijn werk (herc)	2.69 (0.95)
Ik verveel mij vaak gedurende de dag	2.96 (1.11)
De werksfeer is bij ons goed (herc)	2.92 (0.94)
Bij ons wordt eigen initiatief gestimuleerd (herc)	2.74 (1.04)
Bij ons heb je als medewerker invloed op welke wijze je je werk uitvoert (herc)	2.67 (0.98)
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	
Ik ben tevreden over wat ik verdien (herc)	1.99 (1.14)
<b>Ontwikkelingsmogelijkheden</b> ( $\alpha=0.73$ )	
Bij de wervingsvoorlichting krijg je een goed beeld over je loopbaan bij de krijgsmacht (herc)	1.29 (1.08)
Ik vind de beoordelingen over mijn functioneren eerlijk (herc)	1.88 (1.20)
Mijn onderdeel biedt mij voldoende doorgroei mogelijkheden (herc)	2.70 (0.97)
Mijn onderdeel geeft mij voldoende zekerheid over mijn toekomst (herc)	1.68 (1.20)
Er zijn voldoende opleidings- en trainingsmogelijkheden (herc)	2.27 (1.17)
<b>Integriteitszorg</b> ( $\alpha=0.71$ )	
Ik weet wat ik van een vertrouwenspersoon kan verwachten (herc)	2.60 (1.02)
Meldingen van ongewenst gedrag worden vertrouwelijk behandeld (herc)	2.94 (0.93)
Ik wordt in mijn loopbaan belemmerd als ik melding maak van ongewenst gedrag	2.67 (1.10)
<b>Overige items</b>	
Problemen worden binnen mijn onderdeel opgelost (herc)	2.10 (1.00)
In mijn opleiding wordt voldoende aandacht besteed aan integriteit (alleen aan leidinggevendenden) (herc)	2.41 (0.97)
Ik ben goed opgeleid in sociale leiderschapsvaardigheden (alleen aan leidinggevendenden) (herc)	2.54 (1.02)
Ik wordt afgerekend op de fouten die er worden gemaakt binnen mijn onderdeel (alleen aan leidinggevendenden) (herc)	2.19 (0.98)
Het belang van mijn mensen gaat boven het belang van mijn onderdeel (alleen aan leidinggevendenden) (herc)	2.54 (0.90)

<sup>14</sup> Ten behoeve van de schalen is een groot aantal gehercodeerd (herc). Bij deze items moet het gemiddelde gelezen worden van 0 (gaat helemaal niet op) tot 4 (gaat helemaal wel op)

**Tabel I.2 Gemiddelde itemscores en betrouwbaarheid van de schalen Werkklimaat: sociale verhoudingen**  
Schaal van 0 (gaat helemaal op) tot 4 (gaat helemaal niet op)

	<b>M (SD)</b>
<b>Groepscohesie/-sfeer (<math>\alpha=0.84</math>)</b>	
Bij ons gaan collega's over het algemeen goed met elkaar om	0.90 (0.76)
Bij ons komen mensen voor elkaar op	1.45 (0.89)
Bij ons kunnen mensen op elkaar vertrouwen	1.25 (0.83)
Bij ons worden nieuwe mensen snel opgenomen in de groep	1.12 (0.85)
<b>Samenwerking met seksuele minderheden (<math>\alpha=0.82</math>)</b>	
Bij ons kunnen mannen en vrouwen goed samenwerken	1.02 (0.86)
De inbreng van vrouwen en mannen wordt bij ons gelijk gewaardeerd	1.10 (0.96)
De meeste collega's geven er de voorkeur aan om niet met homoseksuele medewerkers samen te werken (herc)	1.35 (1.18)
De meeste collega's vinden dat homoseksuele collega's geschikt zijn om bij de krijgsmacht te werken	1.66 (1.04)
De meeste collega's vinden dat een mannelijke leidinggevende meer gezag heeft dan een vrouwelijke leidinggevende (herc)	2.11 (1.15)
Aan wat vrouwen zeggen wordt vaak minder waarde gehecht (herc)	1.17 (1.07)
De meeste collega's werken graag met vrouwen samen	1.52 (0.91)
<b>Pestcultuur (<math>\alpha=0.77</math>)</b>	
Bij ons wordt heel wat afgeroddeld (herc)	2.29 (1.03)
Pesterijen komen bij ons regelmatig voor (herc)	1.39 (1.02)
Bij ons zijn er zogenaamde 'pispaaletjes' (herc)	1.30 (1.12)
<b>Gebruik van genotsmiddelen (<math>\alpha=0.78</math>)</b>	
Bij ons worden drugs gebruikt (herc)	0.65 (1.10)
Bij ons wordt vaak teveel gedronken (herc)	1.31 (1.20)
<b>Tolerant klimaat ten opzichte van ongewenst seksueel gedrag (<math>\alpha=0.74</math>)</b>	
Plegers van ongewenst seksueel gedrag gaan doorgaans vrijuit (herc)	1.11 (1.08)
Als je op het werk seksueel wordt lastig gevallen, is het riskant erover te klagen (herc)	1.07 (1.08)
<b>Leidinggevenden intolerant ten opzichte van seksisme (<math>\alpha=0.77</math>)</b>	
Leidinggevenden treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over vrouwelijke collega's	1.68 (1.08)
Leidinggevenden treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over homoseksuelen	1.93 (1.11)

**Tabel I.3 Gemiddelde itemscores en betrouwbaarheid van de schalen Werkklimaat: sociale steun**  
Schaal van 0 (helemaal niet) naar 3 (helemaal wel)

	<b>M (SD)</b>
<b>Gepercipieerde ondersteuning in alledaagse situaties (<math>\alpha=0.74</math>)</b>	
Heeft u het gevoel dat u er op uw werk bij hoort?	2.65 (0.60)
Heeft u het gevoel gewaardeerd te worden op uw werk?	2.36 (0.74)
<b>Gepercipieerde ondersteuning in problematische situaties (<math>\alpha=0.78</math>)</b>	
Geven uw collega's u het gevoel dat u op hen kunt rekenen?	2.42 (0.66)
Heeft u het gevoel dat u met uw collega's kunt bespreken wat u bezighoudt?	2.32 (0.74)
Heeft u het gevoel dat u op uw werk een stommititeit kunt laten merken?	2.15 (0.80)
Voelt u zich veilig bij de collega's op uw werk?	2.49 (0.65)
<b>Negatieve ondersteuning (<math>\alpha=0.82</math>)</b>	
Heeft u op uw werk het gevoel in de steek te worden gelaten?	0.66 (0.77)
Heeft u het gevoel op uw werk alleen te staan?	0.76 (0.82)
Heeft u het gevoel dat men u laat vallen op het werk?	0.57 (0.75)
Heeft u het gevoel dat u op uw werk wordt tegengewerkt?	0.71 (0.81)
<b>Overige items</b>	
Kunt u uzelf zijn op uw werk?	2.51 (0.70)
Bent u tevreden over contacten met collega's	2.48 (0.63)
Bent u tevreden over uw direct leidinggevende?	2.23 (0.85)

**Tabel I.4 Gemiddelde itemscores en betrouwbaarheid van de schalen pestgedrag**

Frequentie: schaal van 0 (nooit) tot 4 (dagelijks)

Mate van last: schaal van 0 (helemaal geen last) tot 4 (heel veel last)

	<b>Frequentie</b>	<b>Mate van last*</b>
	<b>M (SD)</b>	<b>M (SD)</b>
<b>Buitengesloten worden</b> (frequentie $\alpha=0.86$ , last $\alpha=0.90$ )		
Collega's weigeren om met u samen te werken	0.15 (0.48)	0.71 (0.91)
Collega's sluiten u buiten	0.25 (0.63)	0.92 (0.93)
Collega's behandelen u als lucht	0.19 (0.58)	0.85 (1.03)
Collega's roddelen over u	0.79 (0.86)	0.44 (0.74)
Er heerst een vijandige stemming ten opzichte van u	0.18 (0.56)	0.87 (1.07)
Er wordt steeds onnodig veel kritiek op u geleverd	0.22 (0.61)	1.06 (1.13)
<b>Gepest worden via werk</b> (frequentie $\alpha=0.84$ , last $\alpha=0.94$ )		
U moet werkzaamheden verrichten, die uw gevoel van eigenwaarde schaden	0.24 (0.62)	0.93 (1.11)
Er worden u taken onttrokken	0.27 (0.67)	1.02 (1.12)
U moet werkzaamheden uitvoeren die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen	0.70 (1.12)	0.83 (1.07)
Uw beslissingen worden ten onrechte in twijfel getrokken	0.42 (0.71)	0.76 (0.93)
Uw werk wordt steeds op een verkeerde manier beoordeeld	0.36 (0.68)	0.84 (0.98)
U moet steeds de nare klussen opknappen	0.42 (0.71)	0.53 (0.83)
<b>Gepest worden met privé-leven</b> (frequentie $\alpha=0.81$ , last $\alpha=0.92$ )		
Er zijn conflicten over uw persoonlijke leefstijl	0.21 (0.56)	0.56 (0.89)
Collega's spotten met uw privé-leven	0.15 (0.50)	0.70 (0.98)
Er wordt voortdurend kritiek op uw privé-leven geleverd	0.10 (0.42)	0.88 (1.15)
<b>Grof gedrag</b> (frequentie $\alpha=0.83$ , last $\alpha=0.89$ )		
U wordt uitgescholden	0.41 (0.74)	0.33 (0.66)
Collega's maken u belachelijk	0.40 (0.72)	0.53 (0.83)
Iemand reageert zijn/haar slechte humeur op u af zonder dat iemand anders hier iets van zegt	0.43 (0.74)	0.63 (0.89)
Collega's roepen schunnige woorden of andere vernederende uitdrukkingen naar u	0.27 (0.67)	0.49 (0.83)
Collega's verstopten uw spullen	0.10 (0.36)	0.52 (0.79)
Collega's imiteren uw manier van lopen, uw stem of uw gebaren om u belachelijk te maken	0.20 (0.55)	0.49 (0.84)
Uw manier van praten wordt belachelijk gemaakt	0.19 (0.55)	0.50 (0.81)
<b>Direct geweld</b> (frequentie $\alpha=0.64$ , last $\alpha=0.58$ )		
Collega's bedreigen u	0.04 (0.21)	0.69 (0.90)
U wordt blootgesteld aan lichamelijk geweld	0.05 (0.24)	0.76 (0.95)
Er wordt schade toegebracht aan uw eigendommen	0.06 (0.28)	0.88 (1.10)

Noot. herec betekent dat het betreffende item is gehercodeerd

\* berekend onder de subgroep respondenten die heeft aangegeven het gedrag zoals beschreven in het betreffende item in het afgelopen half jaar minimaal een keer per maand te hebben meegemaakt

**Tabel I.5 Gemiddelde itemscores en betrouwbaarheid van de schalen ongewenst seksueel gedrag**

Frequentie: schaal van 0 (nooit) tot 4 (vaak)

Mate van last: schaal van 0 (helemaal geen last) tot 4 (heel veel last)

	Frequentie	Mate van last**
	M (SD)	M (SD)
<b>Seksuele aandacht en toenadering</b> (frequentie $\alpha=0.84$ , last $\alpha=0.98$ )		
Opdringerige pogingen om een gesprek met u aan te knopen over persoonlijke of seksuele aangelegenheden, zoals uw seksleven bespreken of becommentariëren	0.32 (0.68)	0.87 (0.97)
Schunnige en aanstootgevende seksuele opmerkingen maken tegen u persoonlijk	0.39 (0.72)	0.92 (0.97)
Opmerkingen maken over uw uiterlijk of uw lichaam die u niet op prijs stelt	0.36 (0.66)	0.88 (0.97)
Seksuele aandacht geven waar u niet van gediend bent	0.25 (0.60)	0.93 (0.97)
Zo naar u staren, gluren of lonken dat u zich ongemakkelijk voelt	0.30 (0.66)	0.90 (0.97)
Proberen om een intieme verhouding met u aan te knopen ondanks pogingen van uw kant om dat te ontmoedigen	0.15 (0.47)	0.87 (0.97)
U per email of sms seksueel getinte berichten toesturen	0.27 (0.62)	0.82 (0.98)
U aanraken op een dusdanige manier dat u zich ongemakkelijk voelt (bijvoorbeeld door een hand op uw blote arm te leggen, een arm om uw schouder)	0.21 (0.50)	0.88 (0.97)
Lichamelijk contact (bijvoorbeeld stoeien) op een wijze die wat u betreft verder gaat dan dat u prettig vindt	0.08 (0.32)	0.93 (0.97)
Subtiel aftasten hoe ver men op seksueel gebied kan gaan	0.19 (0.52)	0.81 (0.98)
Proberen u te strelen of te liefkozen tegen uw zin (bijvoorbeeld uw been of nek strelen, intieme lichaamsdelen aanraken)	0.07 (0.29)	0.85 (0.98)
<b>Seksuele dwang</b> (frequentie $\alpha=0.79$ , last $\alpha=0.99$ )		
U op een subtiel manier verleiden tot seksuele intimiteit door een beloning of privileges te beloven	0.01 (0.15)	0.75 (1.05)
U dreigen met een of andere vorm van vergelding als u niet ingaat op seksuele avances (bijvoorbeeld door het noemen van een op handen zijnd functioneringsgesprek)	0.01 (0.09)	1.02 (1.24)
Pogingen doen om seks met u te hebben waartegen u zich (met woord of daad) heeft moeten verzetten	0.02 (0.16)	1.55 (1.45)
U een snellere promotie of andere beloning in het vooruitzicht stellen als u in zou gaan op seksuele avances	0.00 (0.07)	0.83 (1.07)
U dwingen tot seksueel contact dat u eigenlijk niet wilt maar om een of andere reden niet kan weigeren	0.01 (0.08)	1.34 (1.57)
U slecht behandelen omdat u seksuele toenaderingen heeft afgewezen	0.01 (0.15)	1.17 (1.07)
<b>Overige items</b>		
Tonen, gebruiken of verspreiden van seksueel getinte foto's of films	0.41 (0.83)	0.22 (0.53)

Noot. herec betekent dat het betreffende item is gehecodeerd

\*\* berekend onder de subgroep respondenten die heeft aangegeven het gedrag zoals beschreven in het betreffende item in de afgelopen twee jaar minstens ooit te hebben meegemaakt

Tabellen hoofdstuk 3<sup>15</sup>

**Tabel 3.1 Percentage respondentent per Krijgsmachtonderdeel dat aangeeft bepaalde gedragingen helemaal of in grote lijnen onacceptabel te vinden**

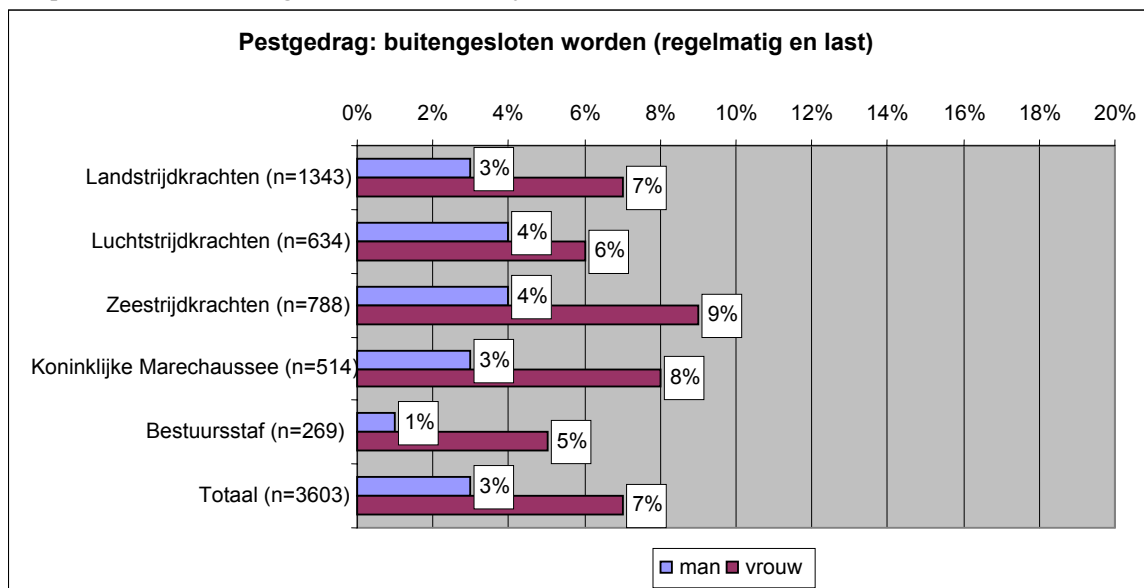
	CLAS	CLSK	CZSK	Kmar	Bestuursstaf	Totaal
Iemand pesten met diens uiterlijk of accent	68%	74%	66%	76%	88%	71%
Bespotten van collega's	77%	82%	70%	83%	91%	78%
Grof taalgebruik	52%	65%	41%	71%	86%	56%
Roddelen	64%	63%	50%	63%	75%	61%
Uit zijn op seks met (een) collega('s)	74%	76%	61%	78%	86%	73%
Steeds over seks praten	54%	70%	42%	72%	89%	58%
Ontgroenen van nieuwe collega's	58%	67%	40%	77%	73%	59%
Beschadigen of verstoppen van andermans eigendommen	97%	96%	92%	96%	98%	96%
Handtastelijkheden	94%	96%	92%	97%	99%	94%
Dreigen met lichamelijk geweld	95%	98%	92%	99%	99%	95%
Een seksuele relatie aangaan met een collega in werktijd	75%	73%	68%	79%	81%	74%
Porno kijken in openbare ruimtes	68%	77%	44%	88%	90%	68%
Klikken	63%	67%	59%	63%	60%	63%
Iemand uitschelden	67%	80%	61%	81%	88%	71%
Discrimineren	93%	95%	92%	99%	100%	94%
Drugsgebruik	96%	95%	97%	99%	97%	96%
Overmatig drankgebruik	90%	96%	82%	97%	98%	91%
Klagen over het gedrag van een collega	33%	33%	23%	25%	31%	30%

**Tabel 3.2 Percentage van respondentent dat deze meest onacceptabele gedragingen in de top 3 zet**

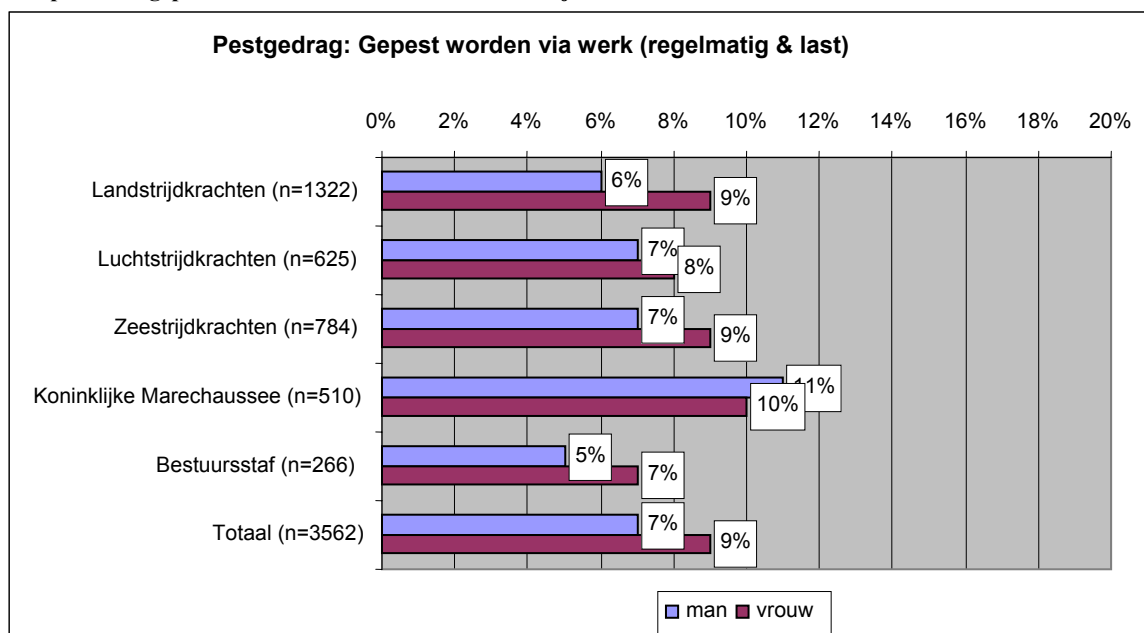
	CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
<b>Mannen</b>	<b>n=677</b>	<b>n=292</b>	<b>n=367</b>	<b>n=259</b>	<b>n=140</b>	<b>n=1735</b>
Beschadigen of verstoppen van andermans eigendommen	2 (37%)		3 (41%)			
Handtastelijkheden				3 (32%)	2 (49%)	
Dreigen met lichamelijk geweld	2 (37%)	2 (45%)		2 (45%)	1 (52%)	2 (40%)
Discrimineren	3 (36%)	3 (38%)	2 (42%)	2 (45%)	3 (43%)	3 (39%)
Drugsgebruik	1 (62%)	1 (55%)	1 (74%)	1 (69%)		1 (63%)
<b>Vrouwen</b>	<b>n=684</b>	<b>n=352</b>	<b>n=427</b>	<b>n=266</b>	<b>n=130</b>	<b>n=1859</b>
Beschadigen of verstoppen van andermans eigendommen			3 (43%)			
Handtastelijkheden	1 (48%)	1 (52%)		1 (53%)	2 (43%)	2 (46%)
Dreigen met lichamelijk geweld	3 (43%)	2 (49%)	2 (46%)	2 (48%)	1 (55%)	1 (47%)
Discrimineren					3 (38%)	
Drugsgebruik	2 (44%)	3 (33%)	1 (57%)	3 (43%)		3 (43%)

<sup>15</sup> In veel van de navolgende tabellen tellen de aantallen niet op tot het totaal aantal, omdat de categorie 'anders' niet is meegenomen in de tabellen. Daarnaast is in de percentages de weging meegenomen.

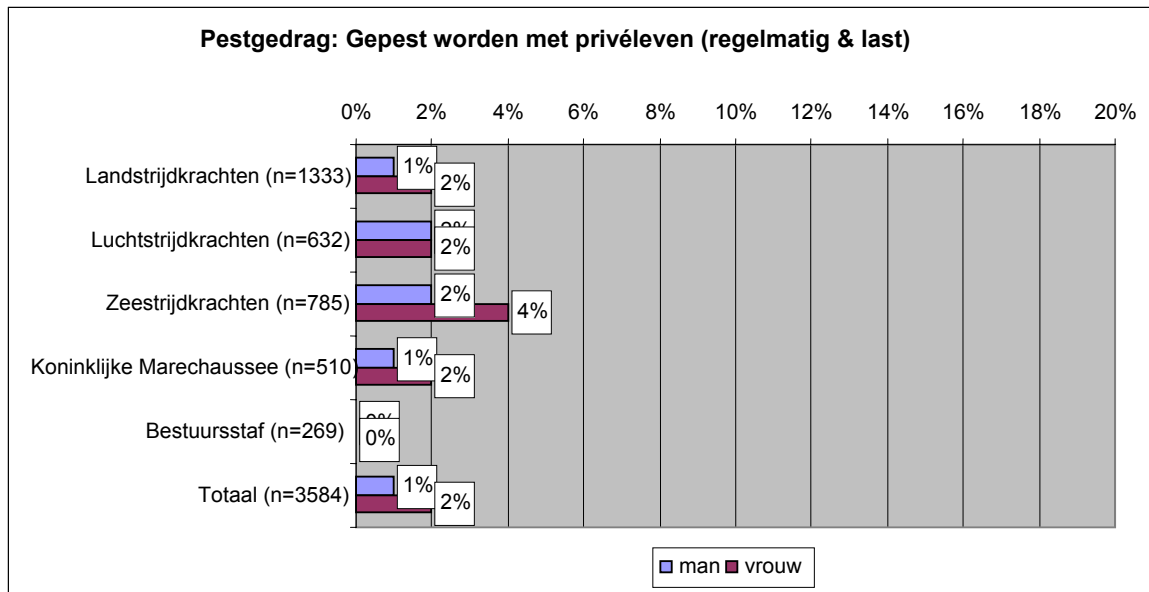
**Grafiek 3a Percentage mannen en vrouwen per krijgsmachtonderdeel dat in de afgelopen 6 maanden minstens een keer per week wordt buitengesloten en daar redelijk wat last van heeft**



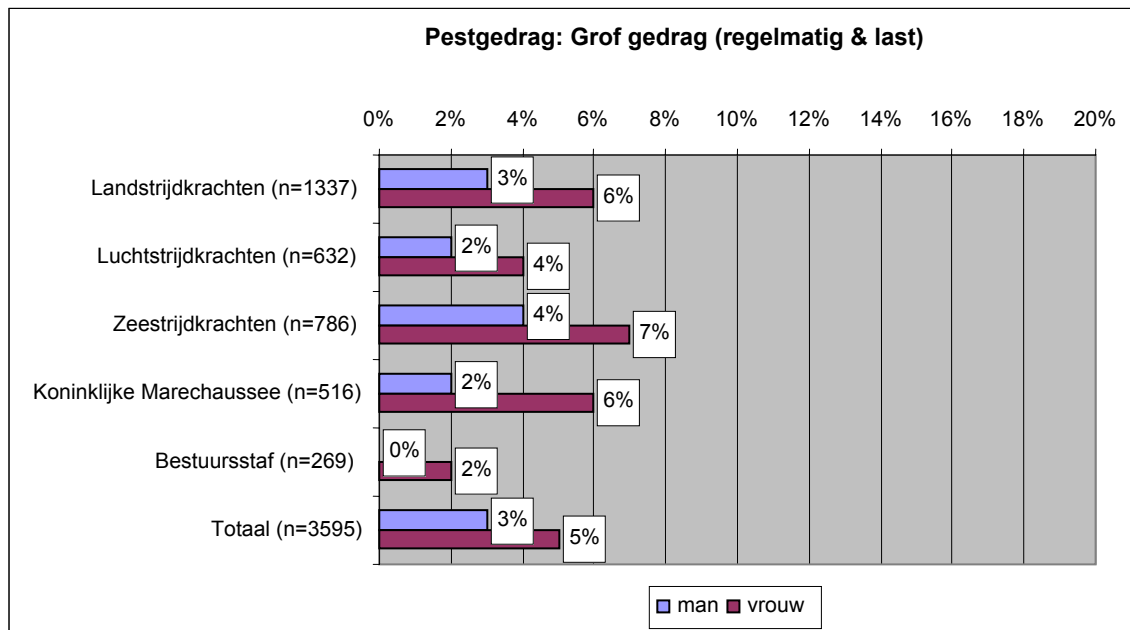
**Grafiek 3b Percentage mannen en vrouwen per krijgsmachtonderdeel dat in de afgelopen 6 maanden minstens een keer per week gepest wordt via het werk en daar redelijk wat last van heeft**



**Grafiek 3c Percentage mannen en vrouwen per krijgsmachtonderdeel dat in de afgelopen 6 maanden minstens een keer per week gepest wordt met privéleven en daar redelijk wat last van heeft**

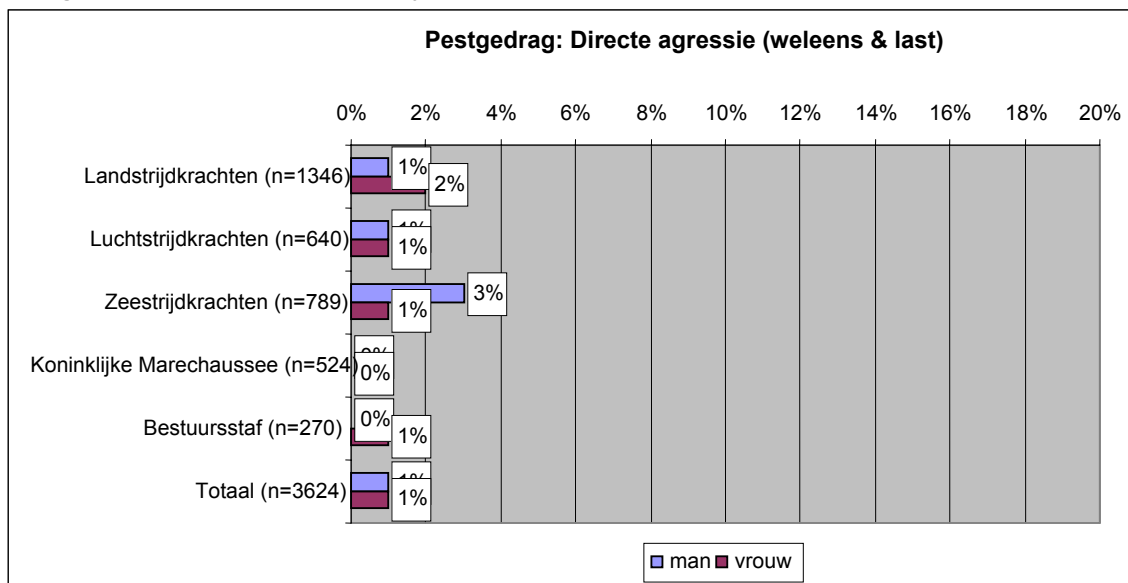


**Grafiek 3d Percentage mannen en vrouwen per krijgsmachtonderdeel dat in de afgelopen 6 maanden minstens een keer per week grof wordt bejegend en daar redelijk wat last van heeft**

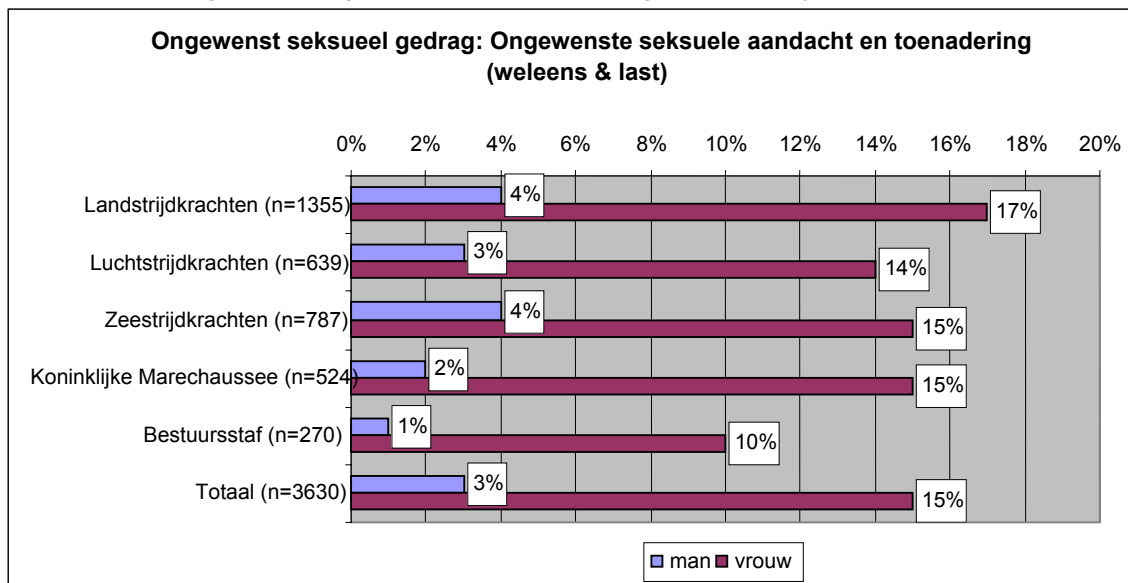




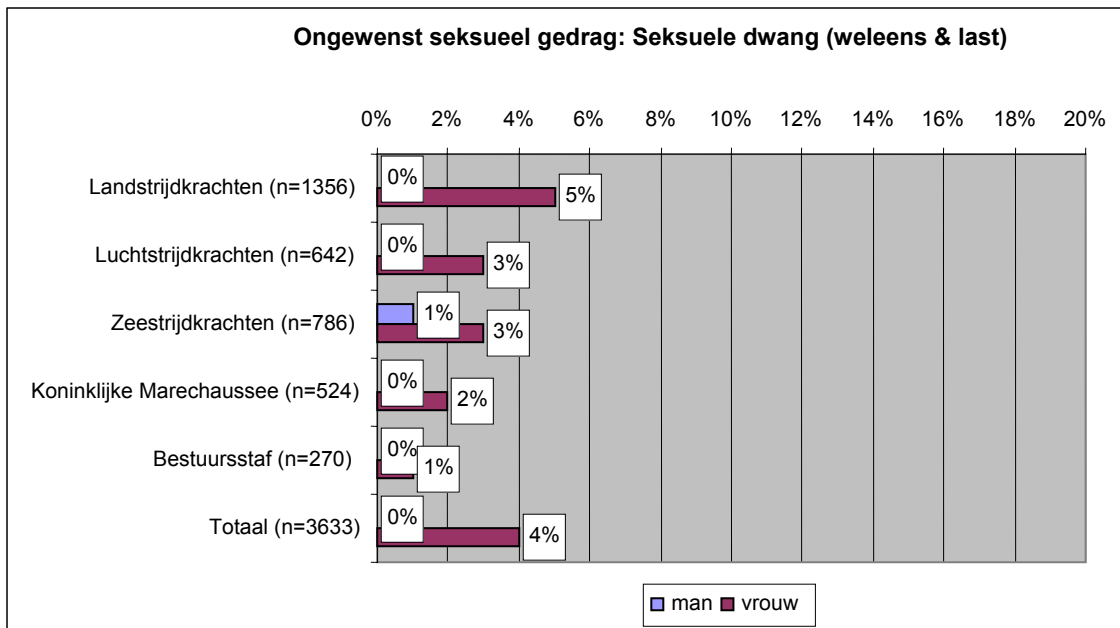
**Grafiek 3e** Percentage mannen en vrouwen per krijgsmachtonderdeel dat in de afgelopen 6 maanden minstens wel eens agressief is benaderd en daar redelijk wat last van heeft



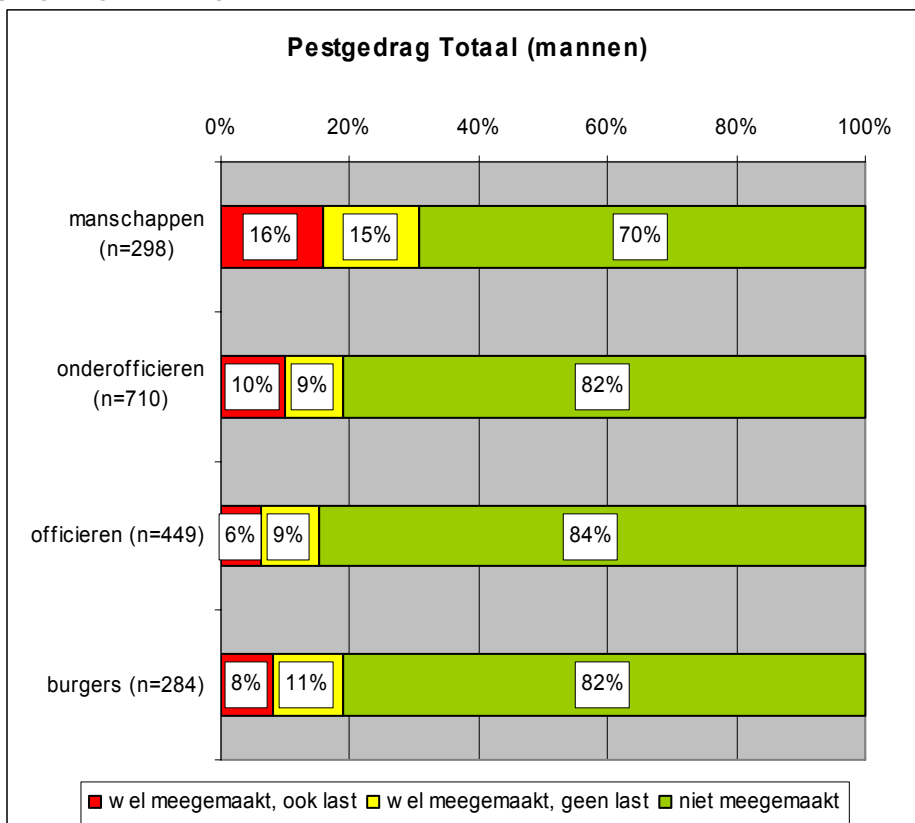
**Grafiek 3f** Percentage mannen en vrouwen per krijgsmachtonderdeel dat in de afgelopen twee jaar minstens wel eens te maken heeft gehad met ongewenste seksuele toenadering en daar redelijk wat last van heeft



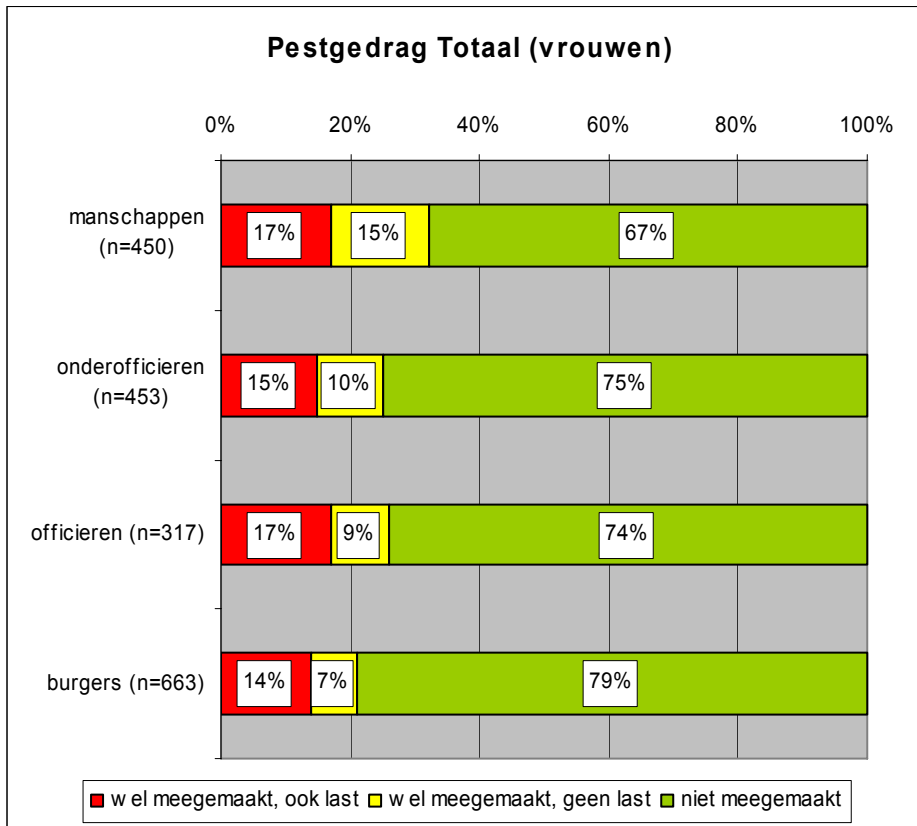
**Grafiek 3g Percentage mannen en vrouwen per krijgsmachtonderdeel dat in de afgelopen twee jaar minstens wel eens te maken heeft gehad met seksuele dwang en daar redelijk wat last van heeft**



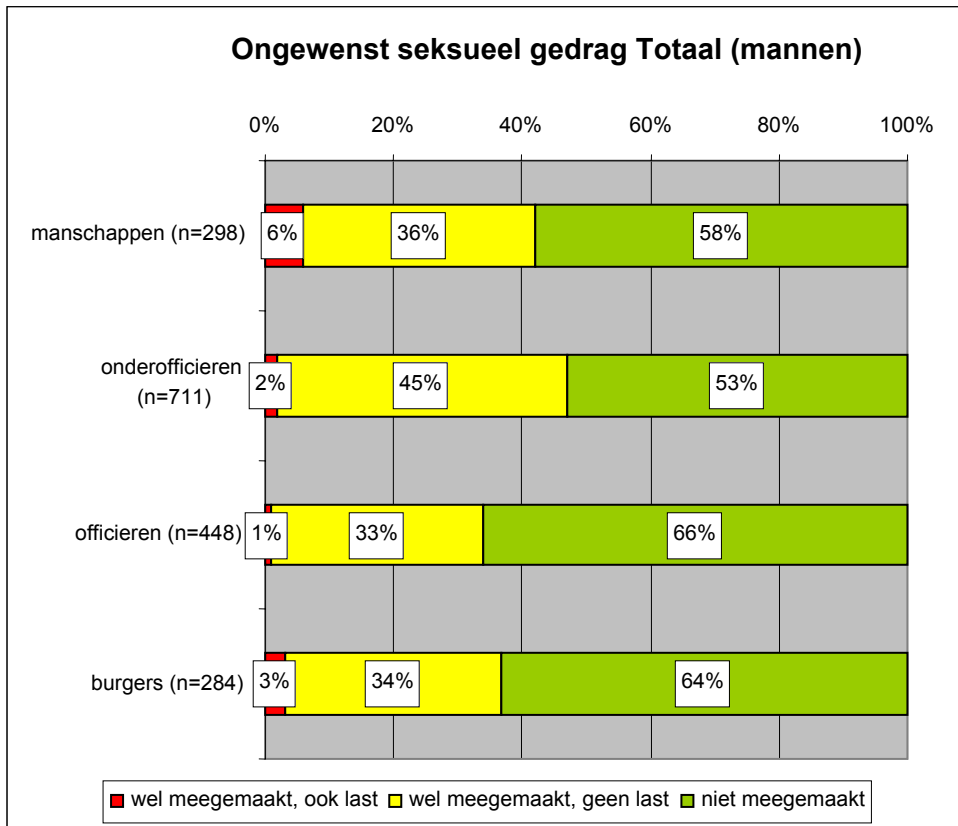
**Grafiek 3h Percentage mannen naar rang dat aangeeft (structureel) pestgedrag te hebben meegemaakt en daar redelijk wat last van te hebben, pestgedrag te hebben meegemaakt en daar geen last van te hebben en geen pestgedrag heeft meegemaakt**



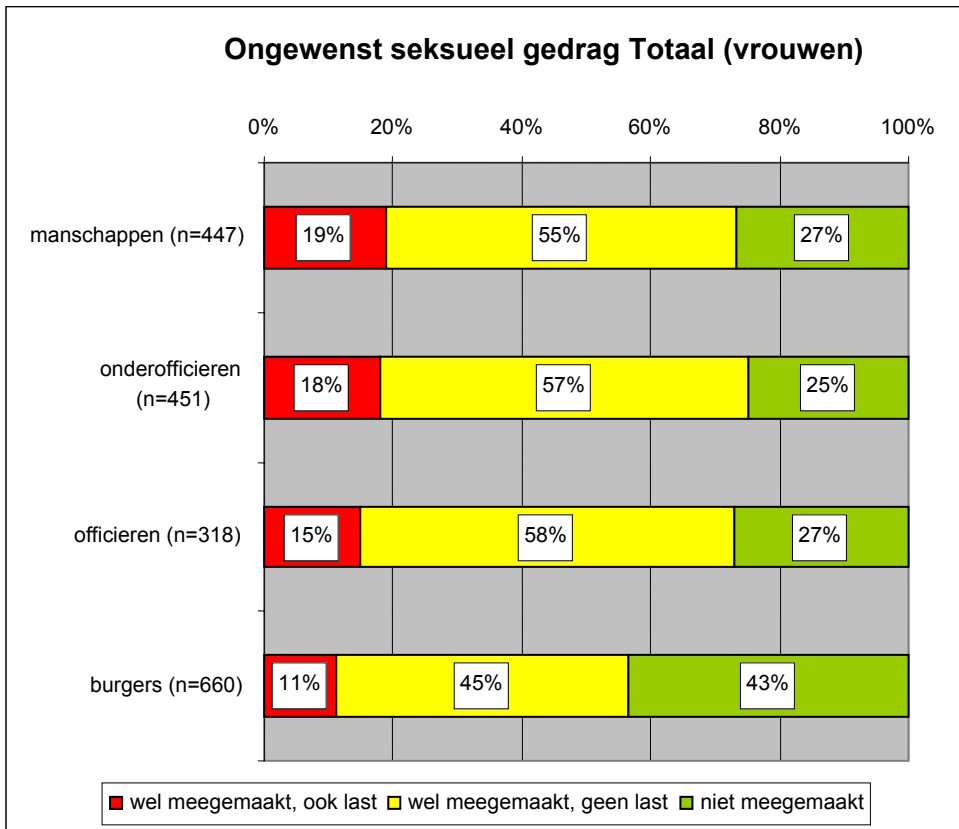
**Grafiek 3i Percentage vrouwen naar rang dat aangeeft (structureel) pestgedrag te hebben meegemaakt en daar redelijk wat last van te hebben, pestgedrag te hebben meegemaakt en daar geen last van te hebben en geen pestgedrag heeft meegemaakt**



**Grafiek 3j Percentage mannen naar rang dat aangeeft ongewenst seksueel gedrag te hebben meegemaakt en daar redelijk wat last van te hebben, ongewenst seksueel gedrag te hebben meegemaakt en daar geen last van te hebben en geen ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt**



**Grafiek 3k Percentage vrouwen naar rang dat aangeeft ongewenst seksueel gedrag te hebben meegemaakt en daar redelijk wat last van te hebben, ongewenst seksueel gedrag te hebben meegemaakt en daar geen last van te hebben en geen ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt**



**Tabel 3.3 Ontgroenen signaleerd bij anderen**

			CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
<b>man</b>	ja, meerdere keren	%	32%	31%	70%	20%	40%	38%
	ja, één keer	%	12%	9%	10%	11%	7%	11%
	nee nooit	%	55%	60%	20%	68%	52%	50%
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Totaal	Ongew. Aantal	674	290	363	258	140	1744
<b>vrouw</b>	ja, meerdere keren	%	16%	17%	57%	6%	7%	21%
	ja, één keer	%	8%	10%	16%	9%	4%	9%
	nee nooit	%	77%	73%	27%	85%	89%	69%
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Totaal	Ongew. Aantal	675	346	422	263	130	1873

**Tabel 3.4 Ontgroenen zelf meegemaakt**

			CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
<b>man</b>	ja, meerdere keren	%	11%	12%	32%	4%	10%	15%
	ja, één keer	%	24%	22%	29%	21%	31%	24%
	ja, een of meerdere pogingen	%	3%	2%	2%	2%	3%	2%
	nee nooit	%	62%	64%	37%	74%	56%	59%
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal	Ongew. Aantal	672	289	363	258	139	1740	
<b>vrouw</b>	ja, meerdere keren	%	3%	5%	11%	0%	1%	4%
	ja, één keer	%	14%	13%	21%	5%	7%	12%
	ja, een of meerdere pogingen	%	2%	2%	4%	2%	2%	2%
	nee nooit	%	81%	80%	64%	93%	90%	81%
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal	Ongew. Aantal	675	347	422	261	130	1872	

**Tabel 3.5 Discriminatie naar sekse**

			CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
<b>man</b>	Nee	%	83%	83%	84%	79%	95%	83%
	Ja, soms	%	16%	17%	13%	21%	5%	16%
	Ja, regelmatig	%	2%	0%	3%		1%	1%
<b>vrouw</b>	Nee	%	73%	75%	70%	64%	85%	73%
	Ja, soms	%	24%	24%	27%	33%	14%	25%
	Ja, regelmatig	%	3%	1%	3%	3%	1%	2%
<b>Totaal</b>	%		100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ongew. Aantal (m+v)		1350	631	787	523	269	3616

**Tabel 3.6 Discriminatie naar huidskleur**

			CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
<b>man</b>	Nee	%	79%	82%	85%	84%	94%	81%
	Ja, soms	%	20%	17%	14%	15%	6%	17%
	Ja, regelmatig	%	2%	1%	1%	1%	1%	1%
<b>vrouw</b>	Nee	%	84%	80%	81%	79%	96%	83%
	Ja, soms	%	14%	19%	17%	20%	3%	15%
	Ja, regelmatig	%	2%	1%	2%	2%	1%	2%
<b>Totaal</b>	%		100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ongew. Aantal (m+v)		1352	633	785	523	268	3617

**Tabel 3.7 Discriminatie naar geloofsovertuiging**

			CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
<b>man</b>	Nee	%	83%	88%	87%	86%	98%	85%
	Ja, soms	%	16%	11%	10%	12%	1%	13%
	Ja, regelmatig	%	1%	1%	3%	1%	1%	2%
<b>vrouw</b>	Nee	%	88%	88%	86%	88%	93%	88%
	Ja, soms	%	11%	11%	12%	10%	7%	10%
	Ja, regelmatig	%	1%	1%	2%	1%		1%
<b>Totaal</b>	%		100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ongew. Aantal (m+v)		1348	633	787	523	268	3615

**Tabel 3.8 Discriminatie naar seksuele geaardheid**

			CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
<b>man</b>	Nee	%	80%	83%	84%	88%	98%	83%
	Ja, soms	%	18%	16%	14%	11%	1%	16%
	Ja, regelmatig	%	2%	1%	3%	1%	1%	2%
<b>vrouw</b>	Nee	%	83%	83%	81%	79%	97%	83%
	Ja, soms	%	15%	16%	17%	20%	3%	16%
	Ja, regelmatig	%	1%	1%	2%	0%		1%
<b>Totaal</b>	%		100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ongew. Aantal (m+v)		1347	633	787	523	267	3613

**Tabel 3.9 Vergelijking percentages mannelijke respondenten op frequentie van ongewenst gedrag en last van seksueel getint ongewenst gedrag tussen de krijgsmacht en de politie**

	Politie 2000	CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
Frequentie van ongewenst gedrag							
Buitengesloten worden	8%	6%	7%	5%	7%	4%	6%*
Gepest worden via werk	18%	9%*	12%*	11%*	13%	7%*	10%*
Gepest worden met privéleven	1%	1%	1%*	2%	2%	0%	1%
Grof gedrag	3%	5%*	3%	5%	4%	1%	4%
Directe agressie (weleens meegemaakt)	2%	9%*	7%*	6%*	5%*	2%	7%*
Seksuele aandacht en toenadering (weleens meegemaakt)	41%	43%	53%*	40%	42%	28%*	40%
Seksuele dwang (weleens meegemaakt)	3%	2%	0%*	2%	0%*	1%	1%*
Last van seksueel getint ongewenst gedrag (minstens redelijk wat last)							
Seksuele aandacht en toenadering (weleens meegemaakt)	3%	3%	3%	3%	2%	1%	2%
Seksuele dwang (weleens meegemaakt)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

\* p<0.01

**Tabel 3.10 Vergelijking percentages vrouwelijke respondenten op frequentie van ongewenst gedrag en last van seksueel getint ongewenst gedrag tussen de krijgsmacht en de politie**

	Politie 2000	CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
Frequentie van ongewenst gedrag							
Buitengesloten worden	8%	11%	10%	15%*	13%*	7%	12%*
Gepest worden via werk	13%	14%	12%	15%	12%	12%	14%
Gepest worden met privéleven	1%	3%*	3%*	4%*	2%	0%	3%*
Grof gedrag	4%	9%*	7%*	10%*	8%*	2%	8%*
Directe agressie (weleens meegemaakt)	2%	7%*	4%	5%*	6%*	5%	6%*
Seksuele aandacht en toenadering (weleens meegemaakt)	68%	68%	74%	69%	70%	56%*	68%
Seksuele dwang (weleens meegemaakt)	9%	9%	7%	9%	6%	4%	8%
Last van seksueel getint ongewenst gedrag (min. redelijk last)							
Seksuele aandacht en toenadering (weleens meegemaakt)	13%	16%	14%	16%	14%	8%	15%
Seksuele dwang (weleens meegemaakt)	2%	4%*	3%	3%	2%	2%	3%

\* p<0.01



**Tabel 3.11 Ongewenst gedrag door leidinggevenden en collega's: vergelijking met NEA-gegevens**

**Mannen**

	NEA (n=>23.000)	CLAS (n = 677)	CLSK (n = 292)	CZSK (n = 367)	KMar (n = 259)	Bestuursstaf (n = 140)	Totaal (n = 1735)
Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Intimidatie door leidinggevenden of collega's	17%	16%	10%	16%	12%	14%	15%
Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's	1%	6%	3%	4%	0%	1%	4%
Pesten door leidinggevenden of collega's	13%	23%	18%	21%	17%	11%	21%
<b>Vrouwen</b>							
Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's	5%	26%	21%	24%	18%	14%	23%
Intimidatie door leidinggevenden of collega's	11%	21%	23%	16%	18%	25%	20%
Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's	0,3%	1%	1%	1%	0%	1%	1%
Pesten door leidinggevenden of collega's	9%	23%	21%	24%	23%	19%	22%

## Tabellen hoofdstuk 4

Tabel 4.1 Heeft u naar aanleiding van deze ervaring wel eens iets ondernomen?

Naar sekse				
		man	vrouw	Totaal
nee	%	58%	44%	55%
ja	%	42%	56%	45%
	%	100%	100%	100%
<b>totaal</b>	Ongew. Aantal	413	841	1254

Naar vorm van ongewenst gedrag				
		Pestgedrag	Ongewenst seksueel gedrag	Totaal
nee	%		55%	57%
ja	%		45%	43%
	%		100%	100%
<b>totaal</b>	Ongew. Aantal	648	580	1228

Naar krijgsmachtonderdeel							
		CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
nee	%	52%	47%	58%	53%	51%	52%
ja	%	48%	53%	42%	47%	49%	48%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>totaal</b>	Ongew. Aantal	436	213	264	171	47	1131

Naar rang							
		hoofd-/opper-/vlagofficier	subalterne of Junior officier	onderofficier	korporaal	manschappen	Totaal
nee	%		44%	57%	53%	57%	62%
ja	%		56%	43%	47%	43%	38%
	%		100%	100%	100%	100%	100%
<b>totaal</b>	Ongew. Aantal		122	143	337	185	164
							951

**Tabel 4.2 Wilt u aangeven welke stap(pen) u ondernomen heeft (Meerdere antwoorden mogelijk)**

**Naar sekse**

		<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>
ik ging het gedrag negeren	%	29%	27%	28%
ik heb het bewuste gedrag besproken met een andere collega	%	36%	44%	38%
ik heb het bewuste gedrag besproken met een leidinggevende	%	46%	47%	46%
ik heb betrokkene(n) op het gedrag aangesproken	%	64%	52%	61%
ik heb contact opgenomen met een vertrouwenspersoon	%	15%	21%	16%
ik heb contact opgenomen met een geestelijk verzorger	%	10%	8%	9%
ik heb contact opgenomen met een arts	%	8%	8%	8%
ik heb aangifte gedaan	%	2%	10%	4%
anders	%	12%	14%	12%
	%	100%	100%	100%
Totaal	Ongew. Aantal	183	491	674

Gepercenteerd op aantal respondenten

**Naar vorm van ongewenst gedrag**

		<b>Pestgedrag</b>	<b>Ongewenst seksueel gedrag</b>	<b>Totaal</b>
ik ging het gedrag negeren	%	30%	22%	28%
ik heb het bewuste gedrag besproken met een andere collega	%	40%	34%	38%
ik heb het bewuste gedrag besproken met een leidinggevende	%	49%	34%	45%
ik heb betrokkene(n) op het gedrag aangesproken	%	58%	67%	61%
ik heb contact opgenomen met een vertrouwenspersoon	%	16%	16%	16%
ik heb contact opgenomen met een geestelijk verzorger	%	10%	3%	8%
ik heb contact opgenomen met een arts	%	8%	3%	7%
ik heb aangifte gedaan	%	3%	7%	4%
anders	%	11%	16%	12%
	%	100%	100%	100%
Totaal	Ongew. Aantal	357	300	657

Gepercenteerd op aantal respondenten

**Naar krijgsmachtonderdeel**

		<b>CLAS</b>	<b>CLSK</b>	<b>CZSK</b>	<b>KMar</b>	<b>Bestuursstaf</b>	<b>Totaal</b>
ik ging het gedrag negeren	%	33%	14%	34%	22%	33%	28%
ik heb het bewuste gedrag besproken met een andere collega	%	39%	41%	36%	36%	36%	38%
ik heb het bewuste gedrag besproken met een leidinggevende	%	57%	49%	26%	37%	34%	46%
ik heb betrokkene(n) op het gedrag aangesproken	%	61%	60%	65%	61%	67%	62%
ik heb contact opgenomen met een vertrouwenspersoon	%	20%	15%	8%	23%	3%	17%
ik heb contact opgenomen met een geestelijk verzorger	%	13%	11%	7%	2%		10%
ik heb contact opgenomen met een arts	%	7%	16%	4%	7%		8%
ik heb aangifte gedaan	%	3%	2%	9%	3%		4%
anders	%	9%	22%	12%	9%	16%	13%
Totaal	Ongew. Aantal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		257	125	129	95	28	634

Gepercentageerd op aantal respondenten

**Naar rang**

		<b>hoofd- /opper- vlagofficier</b>	<b>subalterne of Junior officier</b>	<b>Onder- officier</b>	<b>korporaal</b>	<b>manschappen</b>	<b>Totaal</b>
ik ging het gedrag negeren	%	19%	14%	19%	42%	44%	30%
ik heb het bewuste gedrag besproken met een andere collega	%	22%	33%	45%	40%	34%	38%
ik heb het bewuste gedrag besproken met een leidinggevende	%	41%	40%	47%	47%	42%	45%
ik heb betrokkene(n) op het gedrag aangesproken	%	62%	59%	70%	54%	58%	62%
ik heb contact opgenomen met een vertrouwenspersoon	%	4%	14%	14%	23%	12%	14%
ik heb contact opgenomen met een geestelijk verzorger	%	6%	2%	6%	18%	14%	10%
ik heb contact opgenomen met een arts	%	8%	5%	10%	7%	5%	8%
ik heb aangifte gedaan	%	3%	4%	3%	3%	9%	4%
anders	%	14%	12%	18%	7%	6%	12%
Totaal	Ongew. Aantal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		77	73	172	91	79	492

Gepercentageerd op aantal respondenten

Tabel 4.3 Wat was het effect van die stappen? (meerdere antwoorden mogelijk)

**Naar sekse**

		<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>
het gedrag stopte	%	47%	45%	46%
het gedrag ging door	%	32%	19%	28%
de pleger is erop aangesproken	%	31%	24%	29%
de pleger is bestraft	%	10%	8%	9%
mij is de mond gesnoerd	%	8%	8%	8%
ik ben bestraft	%	2%	4%	2%
anders	%	18%	21%	18%
Totaal	Ongew. Aantal	100%	100%	100%
		183	490	673

Gepercenteerd op aantal respondenten

**Naar vorm van ongewenst gedrag**

		<b>Pestgedrag</b>	<b>Ongewenst seksueel gedrag</b>	<b>Totaal</b>
het gedrag stopte	%	40%	64%	47%
het gedrag ging door	%	33%	15%	28%
de pleger is erop aangesproken	%	29%	26%	28%
de pleger is bestraft	%	10%	9%	10%
mij is de mond gesnoerd	%	10%	4%	8%
ik ben bestraft	%	3%	1%	2%
anders	%	20%	16%	19%
Totaal	Ongew. Aantal	100%	100%	100%
		356	300	656

Gepercenteerd op aantal respondenten

**Naar krijgsmachtonderdeel**

		<b>CLAS</b>	<b>CLSK</b>	<b>CZSK</b>	<b>KMar</b>	<b>Bestuursstaf</b>	<b>Totaal</b>
het gedrag stopte	%	40%	50%	49%	56%	36%	46%
het gedrag ging door	%	34%	20%	37%	22%	16%	30%
de pleger is erop aangesproken	%	32%	29%	30%	22%	21%	30%
de pleger is bestraft	%	12%	10%	10%	4%	3%	10%
mij is de mond gesnoerd	%	9%	12%	4%	6%	11%	8%
ik ben bestraft	%	2%	5%	0%	1%	16%	2%
anders	%	18%	18%	13%	21%	18%	17%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal	Ongew. Aantal	258	124	128	95	28	633

Gepercentageerd op aantal respondenten

**Naar rang**

		<b>hoofd- /opper- /vlagofficier</b>	<b>subalterne of Junior officier</b>	<b>onderofficier</b>	<b>korporaal</b>	<b>manschappen</b>	<b>Totaal</b>
het gedrag stopte	%	56%	41%	52%	44%	42%	48%
het gedrag ging door	%	10%	21%	20%	33%	47%	28%
de pleger is erop aangesproken	%	11%	27%	28%	32%	36%	29%
de pleger is bestraft	%	6%	5%	6%	23%	8%	10%
mij is de mond gesnoerd	%	12%	8%	8%	8%	2%	7%
ik ben bestraft	%	4%	2%	2%	0%	1%	1%
anders	%	22%	23%	22%	13%	14%	18%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal	Ongew. Aantal	76	73	172	91	79	491

Gepercentageerd op aantal respondenten

Tabel 4.4 Hoe tevreden was u over hoe het incident is afgehandeld?

**Naar sekse**

		Man	Vrouw	Totaal
heel ontevreden	%	22%	22%	22%
ontevreden	%	16%	16%	16%
neutraal	%	24%	25%	24%
tevreden	%	27%	28%	28%
heel tevreden	%	11%	9%	11%
Totaal	Ongew. Aantal	181	483	664

**Naar vorm van ongewenst gedrag**

		Pestgedrag	Ongewenst seksueel gedrag	Totaal
heel ontevreden	%	23%	18%	21%
ontevreden	%	18%	9%	15%
neutraal	%	25%	23%	25%
tevreden	%	25%	34%	28%
heel tevreden	%	9%	16%	11%
Totaal	Ongew. Aantal	351	297	648

**Naar krijgsmachtonderdeel**

		CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
heel ontevreden	%	21%	21%	29%	22%	30%	23%
ontevreden	%	18%	16%	15%	13%	11%	16%
neutraal	%	27%	20%	13%	33%	32%	24%
tevreden	%	29%	33%	23%	23%	22%	28%
heel tevreden	%	6%	10%	21%	9%	5%	10%
Totaal	Ongew. Aantal	255	123	126	94	28	626

**Naar rang**

		hoofd- /opper- /vlagofficier	subalterne of Junior officier	onderofficier	korporaal	manschappen	Totaal
heel ontevreden	%	20%	19%	18%	22%	25%	21%
ontevreden	%	20%	9%	13%	17%	13%	14%
neutraal	%	10%	41%	31%	21%	18%	24%
tevreden	%	36%	19%	29%	25%	33%	29%
heel tevreden	%	14%	11%	8%	16%	11%	12%
Totaal	Ongew. Aantal	75	71	171	89	79	485

Tabel 4.5 Bent u opgevangen?

**Naar sekse**

		Man	Vrouw	Totaal
nee	%	73%	61%	70%
ja	%	27%	39%	30%
Totaal	%	100%	100%	100%
	Ongew. Aantal	179	482	661

**Naar vorm van ongewenst gedrag**

		Pestgedrag	Ongewenst seksueel gedrag	Totaal
nee	%	69%	76%	71%
ja	%	31%	24%	29%
Totaal	%	100%	100%	100%
	Ongew. Aantal	349	296	645

**Naar krijgsmachtonderdeel**

		CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
nee	%	67%	76%	73%	72%	68%	71%
ja	%	33%	24%	27%	28%	32%	29%
Totaal	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ongew. Aantal	254	122	127	94	26	623

**Naar rang**

		hoofd- /opper- /vlagofficier	subalterne of Junior officier	onderofficier	korporaal	manschappen	Totaal
nee	%	77%	80%	75%	66%	56%	69%
ja	%	23%	20%	25%	34%	44%	31%
Totaal	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ongew. Aantal	76	73	169	90	77	485



**Tabel 4.6 Door wie bent u opgevangen? Meerdere antwoorden mogelijk**

**Naar sekse**

		<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>
door leidinggevende	%	34%	36%	34%
door collega's	%	56%	59%	57%
door vertrouwenspersoon	%	18%	20%	19%
door geestelijk verzorger	%	11%	13%	11%
anders	%	25%	24%	24%
Totaal	Ongew. Aantal	100%	100%	100%
		43	202	245

Gepercenteerd op aantal respondenten

**Naar vorm van ongewenst gedrag**

		<b>Pestgedrag</b>	<b>Ongewenst seksueel gedrag</b>	<b>Totaal</b>
door leidinggevende	%	32%	33%	32%
door collega's	%	61%	51%	58%
door vertrouwenspersoon	%	13%	35%	18%
door geestelijk verzorger	%	12%	13%	12%
anders	%	21%	33%	24%
Totaal	Ongew. Aantal	100%	100%	100%
		129	111	240

Gepercenteerd op aantal respondenten

**Naar krijgsmachtonderdeel**

		<b>CLAS</b>	<b>CLSK</b>	<b>CZSK</b>	<b>KMar</b>	<b>Bestuursstaf</b>	<b>Totaal</b>
door leidinggevende	%	44%	36%	15%	38%	41%	36%
door collega's	%	56%	67%	43%	57%	63%	56%
door vertrouwenspersoon	%	25%	7%	3%	41%	10%	20%
door geestelijk verzorger	%	12%	12%	24%	4%		13%
anders	%	15%	26%	35%	44%	11%	24%
Totaal	Ongew. Aantal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		95	39	45	36	13	228

Gepercenteerd op aantal respondenten

**Naar rang**

		<b>hoofd- /opper- /vlagofficier</b>	<b>subalterne of Junior officier</b>	<b>onderofficier</b>	<b>korporaal</b>	<b>manschappen</b>	<b>Totaal</b>
door leidinggevende	%	29%	39%	35%	59%	14%	34%
door collega's	%	68%	33%	64%	52%	49%	55%
door vertrouwenspersoon	%	6%	10%	28%	2%	17%	16%
door geestelijk verzorger	%	7%	13%	18%	3%	16%	12%
anders	%	11%	26%	37%	6%	19%	21%
Totaal	Ongew. Aantal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		22	24	59	34	38	177

Gepercenteerd op aantal respondenten

**Tabel 4.7 Indien U geen verdere actie heeft ondernomen: kunt u uw keuze toelichten? (meerdere antwoorden mogelijk)**

**Naar sekse**

		Man	Vrouw	Totaal
ik had er geen behoefte aan om het te melden	%	56%	46%	54%
ik was bang dat de sfeer op mijn werk dan zou verslechteren	%	7%	14%	8%
ik was afhankelijk van die persoon of personen	%	2%	7%	3%
ik was bang voor negatieve reacties van anderen	%	6%	12%	7%
ik wist niet waar ik het moest melden	%	4%	5%	5%
ik wilde de carrière van die persoon of die personen niet sc	%	3%	7%	4%
ik dacht dat de schuld op mij afgeschoven zou worden	%	4%	11%	5%
ik dacht dat er met mijn klacht toch niets zou gebeuren	%	9%	14%	10%
ik dacht dat het mijn carrière zou schaden	%	4%	10%	5%
ik dacht dat ik er dan niet meer bij zou horen	%	2%	5%	3%
ik dacht dat dat gedrag normaal was	%	2%	5%	2%
ik was bang niet geloofd te worden	%	3%	12%	4%
anders	%	37%	28%	36%
Totaal	%	100%	100%	100%
	Ongew. Aantal	230	352	582

Gepercenteerd op aantal respondenten

**Naar vorm van ongewenst gedrag**

		Pestgedrag	Ongewenst seksueel gedrag	Totaal
ik had er geen behoefte aan om het te melden	%	56%	51%	54%
ik was bang dat de sfeer op mijn werk dan zou verslechteren	%	10%	4%	8%
ik was afhankelijk van die persoon of personen	%	3%	2%	3%
ik was bang voor negatieve reacties van anderen	%	6%	7%	6%
ik wist niet waar ik het moest melden	%	3%	6%	4%
ik wilde de carrière van die persoon of die personen niet sc	%	4%	3%	4%
ik dacht dat de schuld op mij afgeschoven zou worden	%	5%	3%	5%
ik dacht dat er met mijn klacht toch niets zou gebeuren	%	8%	13%	9%
ik dacht dat het mijn carrière zou schaden	%	6%	4%	5%
ik dacht dat ik er dan niet meer bij zou horen	%	3%	1%	2%
ik dacht dat dat gedrag normaal was	%	3%	2%	2%
ik was bang niet geloofd te worden	%	2%	7%	4%
anders	%	34%	37%	35%
Totaal	%	100%	100%	100%
	Ongew. Aantal	291	281	572

Gepercenteerd op aantal respondenten

**Naar krijgsmachtonderdeel**

		CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
ik had er geen behoefte aan om het te melden	%	62%	56%	55%	61%	48%	59%
ik was bang dat de sfeer op mijn werk dan zou verslechteren	%	9%	11%	9%	14%	4%	10%
ik was afhankelijk van die persoon of personen	%	1%	7%	3%	1%	14%	3%
ik was bang voor negatieve reacties van anderen	%	10%	2%	11%	3%		8%
ik wist niet waar ik het moest melden	%	6%	1%	10%	0%		5%
ik wilde de carrière van die persoon of die personen niet schaden	%	5%	2%	6%	4%	16%	5%
ik dacht dat de schuld op mij afgeschoven zou worden	%	8%	0%	5%	4%	2%	5%
ik dacht dat er met mijn klacht toch niets zou gebeuren	%	13%	5%	12%	6%	17%	10%
ik dacht dat het mijn carrière zou schaden	%	4%	6%	10%		16%	6%
ik dacht dat ik er dan niet meer bij zou horen	%	4%	1%	7%			3%
ik dacht dat dat gedrag normaal was	%	0%	3%	7%	1%	7%	3%
ik was bang niet geloofd te worden	%	7%	1%	4%	0%		4%
anders	%	24%	29%	36%	28%	46%	29%
Totaal	Ongew. Aantal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		173	90	139	75	21	498

Gepercenteerd op aantal respondenten

**Naar rang**

		hoofd- /opper- /vlagofficier	subalterne of Junior officier	onderofficier	korporaal	manschappen	Totaal
ik had er geen behoefte aan om het te melden	%	59%	58%	57%	49%	53%	54%
ik was bang dat de sfeer op mijn werk dan zou verslechteren	%	4%	13%	9%	7%	10%	9%
ik was afhankelijk van die persoon of personen	%	4%	14%	1%	2%	2%	3%
ik was bang voor negatieve reacties van anderen	%	1%	6%	2%	3%	18%	7%
ik wist niet waar ik het moest melden	%	0%	4%	3%	6%	4%	4%
ik wilde de carrière van die persoon of die personen niet se	%	6%	0%	1%	6%	4%	4%
ik dacht dat de schuld op mij afgeschoven zou worden	%	0%	1%	2%	1%	13%	5%
ik dacht dat er met mijn klacht toch niets zou gebeuren	%	16%	6%	3%	7%	17%	9%
ik dacht dat het mijn carrière zou schaden	%	5%	2%	2%	7%	8%	5%
ik dacht dat ik er dan niet meer bij zou horen	%		1%	0%	1%	8%	3%
ik dacht dat dat gedrag normaal was	%	10%	2%	0%	1%	4%	2%
ik was bang niet geloofd te worden	%	2%	1%	0%	6%	7%	4%
anders	%	23%	35%	37%	39%	38%	37%
Totaal	Ongew. Aantal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		46	70	165	94	83	458

Gepercenteerd op aantal respondenten

Tabel 4.8 Heeft een leidinggevende wel eens gezien dat u slachtoffer was van ongewenste gedragingen?

**Naar sekse**

		Man	Vrouw	Totaal
nee	%	75%	69%	74%
ja	%	25%	31%	26%
	%	100%	100%	100%
Totaal				
	Ongew. Aantal	418	838	1256

**Naar vorm van ongewenst gedrag**

		Pestgedrag	Ongewenst seksueel gedrag	Totaal
nee	%	70%	85%	74%
ja	%	30%	15%	26%
	%	100%	100%	100%
Totaal				
	Ongew. Aantal	652	578	1230

**Naar krijgsmachtonderdeel**

		CLAS	CLSK	CZSK	Kmar	Bestuursstaf	Totaal
nee	%	74%	64%	73%	76%	76%	72%
ja	%	26%	36%	27%	24%	24%	28%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal							
	Ongew. Aantal	434	214	263	173	47	1131

**Naar rang**

		Hoofd- /opper- /vlagofficier	subalterne of Junior officier	onderofficier	korporaal	manschappen	Totaal
nee	%	77%	71%	79%	67%	78%	75%
ja	%	23%	29%	21%	33%	22%	25%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal							
	Ongew. Aantal	119	142	344	187	162	954

**Tabel 4.9 Hoe reageerde de leidinggevende? Meerdere antwoorden mogelijk**

**Naar sekse**

		<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>
hij/zij heeft de pleger op zijn/haar gedrag aangesproken	%	26%	30%	27%
hij/zij heeft mij ondersteund	%	26%	32%	28%
hij/zij negeerde het ongewenste gedrag	%	39%	32%	37%
hij/zij lachte erom	%	19%	21%	19%
hij/zij moedigde het aan of deed mee	%	15%	14%	15%
hij/zij heeft mij de mond gesnoerd	%	7%	4%	6%
hij/zij heeft mij uit mijn functie geplaatst	%	4%	7%	4%
hij/zij was zelf de pleger	%	1%	2%	1%
anders, nl	%	1%	1%	1%
<b>Totaal</b>	%	100%	100%	100%
Gepercenteerd op aantal respondenten	Ongew. Aantal	96	253	349

**Naar vorm van ongewenst gedrag**

		<b>Pestgedrag</b>	<b>Ongewenst seksueel gedrag</b>	<b>Totaal</b>
hij/zij heeft de pleger op zijn/haar gedrag aangesproken	%	25%	30%	26%
hij/zij heeft mij ondersteund	%	27%	31%	27%
hij/zij negeerde het ongewenste gedrag	%	36%	39%	37%
hij/zij lachte erom	%	18%	26%	20%
hij/zij moedigde het aan of deed mee	%	15%	17%	15%
hij/zij heeft mij de mond gesnoerd	%	6%	8%	6%
hij/zij heeft mij uit mijn functie geplaatst	%	5%	2%	5%
hij/zij was zelf de pleger	%	1%		1%
anders, nl	%	2%	1%	1%
<b>Totaal</b>	%	100%	100%	100%
Gepercenteerd op aantal respondenten	Ongew. Aantal	211	126	337

### Naar krijgsmachtonderdeel

		CLAS	CLSK	CZSK	Kmar	Bestuursstaf	Totaal
hij/zij heeft de pleger op zijn/haar gedrag aangesproken	%	29%	24%	21%	19%	4%	25%
hij/zij heeft mij ondersteund	%	34%	34%	18%	17%	15%	28%
hij/zij negeerde het ongewenste gedrag	%	39%	28%	47%	37%	70% <sup>16</sup>	38%
hij/zij lachte erom	%	26%	12%	15%	25%	7%	20%
hij/zij moedigde het aan of deed mee	%	22%	13%	5%	19%	15%	15%
hij/zij heeft mij de mond gesnoerd	%	7%	11%	1%	7%		6%
hij/zij heeft mij uit mijn functie geplaatst	%	5%	5%	5%			4%
hij/zij was zelf de pleger	%	1%			8%		1%
anders, nl	%		5%	1%			1%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal	Ongew. Aantal	132	65	75	42	12	326

### Naar rang

		hoofd- /opper- /vlagofficier	subalterne of Junior officier	onderofficier	korporaal	manschappen	Totaal
hij/zij heeft de pleger op zijn/haar gedrag aangesproken	%	12%	26%	25%	29%	28%	26%
hij/zij heeft mij ondersteund	%	33%	23%	34%	24%	21%	27%
hij/zij negeerde het ongewenste gedrag	%	23%	50%	36%	30%	54%	38%
hij/zij lachte erom	%	14%	13%	15%	28%	9%	17%
hij/zij moedigde het aan of deed mee	%	17%	8%	11%	15%	20%	15%
hij/zij heeft mij de mond gesnoerd	%	1%	1%	12%	1%	11%	7%
hij/zij heeft mij uit mijn functie geplaatst	%	9%	2%	6%	1%	1%	3%
hij/zij was zelf de pleger	%	1%	2%	0%	3%		1%
anders, nl	%		1%	3%		1%	1%
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal	Ongew. Aantal	29	42	76	58	44	249

Gepercenteerd op aantal respondenten

<sup>16</sup> 8 respondenten

Tabellen bij hoofdstuk 5

**Tabel 5.1 Percentage respondentent dat op items met betrekking tot Werkklimaat: sociale steun als antwoord helemaal wel of tamelijk geeft**

	CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
<b>Gepercipieerde ondersteuning in alledaagse situaties</b>						
Heeft u het gevoel dat u er op uw werk bij hoort?	95%	94%	96%	95%	96%	95%
Heeft u het gevoel gewaardeerd te worden op uw werk?	89%	86%	90%	89%	89%	89%
<b>Gepercipieerde ondersteuning in problematische situaties</b>						
Geven uw collega's u het gevoel dat u op hen kunt rekenen?	92%	94%	92%	95%	95%	93%
Heeft u het gevoel dat u met uw collega's kunt bespreken wat u bezighoudt?	88%	90%	87%	88%	89%	88%
Heeft u het gevoel dat u op uw werk een stommeit kunt laten merken?	80%	85%	84%	84%	83%	82%
Voelt u zich veilig bij de collega's op uw werk?	94%	94%	93%	96%	94%	94%
<b>Negatieve ondersteuning</b>						
Heeft u op uw werk het gevoel in de steek te worden gelaten?	12%	14%	12%	11%	17%	12%
Heeft u het gevoel op uw werk alleen te staan?	15%	16%	16%	17%	16%	16%
Heeft u het gevoel dat men u laat vallen op het werk?	10%	12%	9%	10%	13%	10%
Heeft u het gevoel dat u op uw werk wordt tegengewerkt?	12%	18%	15%	14%	12%	14%
<b>Overige items</b>						
Kunt u uzelf zijn op uw werk?	92%	92%	93%	93%	96%	92%
Bent u tevreden over contacten met collega's?	95%	95%	96%	94%	94%	95%
Bent u tevreden over uw direct leidinggevende?	86%	82%	85%	82%	88%	85%

**Tabel 5.2 Percentage respondentent dat op items met betrekking tot Werkklimaat: sociale verhoudingen als antwoord gaat helemaal/ in grote lijnen op geeft**

	CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
<b>Groepscohesie/-sfeer</b>						
Bij ons gaan collega's over het algemeen goed met elkaar om	84%	85%	88%	87%	86%	85%
Bij ons komen mensen voor elkaar op	71%	71%	79%	70%	65%	72%
Bij ons kunnen mensen op elkaar vertrouwen	66%	61%	71%	67%	71%	66%
Bij ons worden nieuwe medewerkers snel opgenomen in de groep	74%	78%	73%	79%	88%	75%
<b>Samenwerking met seksuele minderheden</b>						
Bij ons kunnen mannen en vrouwen goed samenwerken	75%	82%	74%	84%	86%	77%
De inbreng van vrouwen en mannen wordt bij ons gelijk gewaardeerd	70%	75%	65%	69%	82%	70%
De meeste collega's geven er de voorkeur aan om niet met homoseksuele medewerkers samen te werken	22%	14%	13%	8%	5%	17%
De meeste collega's vinden dat homoseksuele collega's geschikt zijn om bij de krijgsmacht te werken	43%	44%	45%	52%	75%	46%
De meeste collega's vinden dat een mannelijke leidinggevende meer gezag heeft dan een vrouwelijke leidinggevende	44%	34%	34%	35%	25%	39%
Aan wat vrouwen zeggen wordt vaak minder waarde gehecht	15%	10%	10%	6%	8%	12%
De meeste collega's werken graag met vrouwen samen	46%	54%	48%	62%	64%	50%
<b>Pestcultuur</b>						
Bij ons wordt heel wat afgeroddeld	41%	42%	39%	53%	26%	42%
Pesterijen komen bij ons regelmatig voor	14%	13%	16%	12%	5%	14%
Bij ons zijn er zogenaamde 'pispaltjes'	17%	14%	18%	14%	4%	16%
<b>Gebruik van genotsmiddelen</b>						
Bij ons worden drugs gebruikt	13%	6%	6%	2%	1%	8%
Bij ons wordt vaak teveel gedronken'	19%	10%	16%	8%	2%	15%
<b>Tolerant klimaat ten opzichte van ongewenst seksueel gedrag</b>						
Plegers van ongewenst seksueel gedrag gaan doorgaans vrijuit	10%	12%	9%	13%	6%	11%
Als je op het werk seksueel wordt lastig gevallen, is het riskant hierover te klagen	9%	11%	13%	10%	7%	11%
<b>Leidinggevend en intolerant ten opzichte van seksisme</b>						
Leidinggevend en treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over vrouwelijke collega's	50%	48%	38%	42%	52%	46%
Leidinggevend en treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over homoseksuelen	34%	35%	35%	35%	53%	35%



**Tabel 5.3 Percentage respondentent dat op items met betrekking tot organisatiekenmerken als antwoord gaat helemaal/ in grote lijnen op geeft**

	CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
<b>Fysieke kenmerken/ ruimtelijke factoren</b>						
Ik heb voldoende privacy bij oefeningen en uitzendingen	49%	44%	45%	43%	46%	47%
Ik vind de werkruimtes binnen mijn onderdeel voldoende groot	63%	64%	54%	50%	56%	59%
Ik vind de leefruimtes binnen mijn onderdeel voldoende groot	57%	57%	44%	42%	60%	53%
De lengte van oefeningen en uitzendingen zijn onacceptabel lang	13%	24%	11%	24%	18%	16%
12. Er is voldoende tijd voor ontspanning tijdens oefeningen en uitzendingen	36%	32%	41%	31%	26%	36%
<b>Sociaal leiderschap</b>						
- weet wat er bij ons op de werkvloer gebeurt	67%	65%	64%	55%	73%	65%
- kan zich goed verplaatsen in mijn situatie	63%	58%	56%	52%	63%	59%
- zorgt ervoor dat de sfeer goed is	61%	52%	56%	49%	64%	57%
- stimuleert de samenwerking binnen mijn onderdeel	63%	55%	60%	53%	64%	60%
- is eerlijk en integer	73%	66%	69%	66%	82%	70%
- komt op voor mijn belangen	64%	56%	59%	51%	61%	60%
- staat open voor vragen in moeilijke situaties, zoals ongewenst gedrag	75%	69%	65%	68%	85%	71%
<b>Stijl, patronen van leiderschap</b>						
- is goed in de uitvoering van zijn/haar functie	70%	64%	69%	56%	73%	67%
- geeft duidelijk aan wat het doel van mijn onderdeel is	72%	62%	68%	57%	72%	68%
- brengt ons op de hoogte van de belangrijke ontwikkelingen	75%	68%	69%	65%	75%	71%
- geeft minimaal éénmaal per jaar terugkoppeling over mijn functioneren	63%	64%	57%	63%	63%	62%
- maakt misbruik van zijn/haar bevoegdheden	7%	8%	8%	4%	6%	7%
<b>Aandacht voor integriteit (door leidinggevend)</b>						
In mijn onderdeel hebben we duidelijke waarden en normen	73%	71%	74%	69%	68%	72%
Binnen mijn onderdeel handelt men rechtvaardig	68%	55%	66%	58%	68%	64%
Afspraken worden bij ons nagekomen	63%	52%	63%	47%	63%	59%
Er wordt bij ons goed samengewerkt	70%	69%	76%	63%	66%	70%
Integriteit krijgt binnen mijn onderdeel voldoende aandacht	56%	55%	52%	61%	65%	56%
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>						
Ik ben tevreden over wat ik verdien	37%	40%	41%	32%	50%	38%
<b>Integriteitszorg</b>						
Ik weet wat ik van een vertrouwenspersoon kan verwachten	63%	55%	56%	63%	59%	60%
Meldingen van ongewenst gedrag worden vertrouwelijk behandeld	73%	64%	64%	72%	63%	69%
Ik word in mijn loopbaan belemmerd als ik melding maak van ongewenst gedrag	10%	18%	11%	11%	9%	12%
<b>Ontwikkelingsmogelijkheden</b>						
Bij de wervingsvoorlichting krijg je een goed beeld over je loopbaan bij de Krijgsmacht	16%	12%	11%	13%	25%	14%
Mijn onderdeel biedt mij voldoende doorgroei mogelijkheden	40%	27%	35%	27%	42%	35%
Ik vind de beoordelingen over mijn functioneren eerlijk	65%	65%	60%	64%	65%	64%
Mijn onderdeel geeft mij voldoende zekerheid over mijn toekomst	34%	23%	26%	18%	40%	28%
Er zijn voldoende opleidings- en trainingsmogelijkheden	53%	47%	53%	35%	70%	50%
<b>Overige items</b>						
Problemen binnen mijn onderdeel komen niet naar buiten	36%	33%	29%	28%	25%	33%
In mijn opleiding wordt voldoende aandacht besteed aan integriteit	55%	49%	45%	59%	65%	52%
Ik ben goed opgeleid in sociale leiderschapsvaardigheden	65%	63%	53%	48%	79%	61%
Ik word afgerekend op de fouten die er worden gemaakt binnen mijn onderdeel	38%	42%	42%	47%	55%	41%
Ik vind dat het belang van mijn mensen boven het belang van mijn onderdeel gaat	54%	52%	53%	51%	40%	53%

**Tabel 5.4 Percentage respondentent dat op items met betrekking tot werkbeleving als antwoord gaat helemaal/ in grote lijnen op geeft**

	CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuursstaf	Totaal
<b>Positieve werkbeleving</b>						
Mijn werk is uitdagend	64%	66%	67%	60%	77%	65%
De belangrijkste dingen in mijn leven hebben met mijn werk te maken	19%	18%	19%	15%	15%	18%
Ik ben tevreden over mijn werk	71%	67%	69%	62%	71%	69%
Ik verveel mij vaak gedurende de dag	11%	10%	13%	15%	8%	11%
De werksfeer is bij ons goed	75%	75%	79%	72%	76%	75%
Bij ons wordt eigen initiatief gestimuleerd	73%	63%	68%	62%	73%	69%
Bij ons heb je als medewerker invloed op welke wijze je je werk uitvoert	69%	66%	64%	62%	75%	67%

**Tabel 5.5 Correlaties tussen pestgedrag en ongewenst seksueel gedrag met verschillende de verschillende organisatiemarken**

	Pestgedrag						Ongewenst seksueel gedrag					
	Totaal	CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuurs- staf	Totaal	CLAS	CLSK	CZSK	KMar	Bestuurs- staf
<b>Werkbeleving</b>	-0,37	-0,36	-0,35	-0,46	-0,32	-0,46	-0,20					-0,29
<b>Werkklimaat</b>												
gepercipieerde steun alledaags	-0,49	-0,47	-0,50	-0,55	-0,39	-0,61			-0,20	-0,25		
gepercipieerde steun problematisch	-0,48	-0,51	-0,47	-0,46	-0,40	-0,59	-0,25	-0,26	-0,27	-0,28		
gebrek aan steun	0,51	0,54	0,53	0,51	0,41	0,59	0,21	0,26	0,22	0,20		
groepscohesie	0,47	0,46	0,47	0,54	0,39	0,48	0,22	0,23	0,21	0,31		
samenwerking seksuele minderheden	0,32	0,26	0,42	0,35	0,34	0,48			0,21	0,24		
pestcultuur	0,42	0,42	0,48	0,36	0,42	0,51	0,22	0,20	0,31	0,20		0,22
Gebruik van genotsmiddelen	0,29	0,28	0,28	0,34		0,20				0,26		
houding tov ongewenst seksueel gedrag	0,26		0,29	0,42	0,23	0,35	0,21			0,26	0,22	
<b>Aard van het werk en omstandigheden</b>												
werkomstandigheden (fysiek)	-0,20			-0,29		-0,24						
<b>Personeel</b>												
arbeidsvoorwaarden						-0,28						
aantal vrouwen samenwerking												
integriteitszorg	-0,32	-0,32	-0,30	-0,37	-0,27	-0,22						
<b>Leiderschap</b>												
sociaal leiderschap	-0,32	-0,32	-0,31	-0,36	-0,23	-0,43				-0,22		
stijl leiderschap	-0,28	-0,28	-0,28	-0,32	-0,24	-0,32				-0,22		
aandacht voor integriteit	-0,41	-0,43	-0,36	-0,48	-0,33	-0,40				-0,26		-0,22
gedrag leiding tov seksuele minderheden	0,27	0,31	0,23	0,25	0,24	0,36		0,20	0,22			0,23

**Tabel 5.6 Uitkomsten van regressie met stepwise (backwards)** Niet meegenomen wegens collineariteit: gepercipieerde steun problematisch en stijl leiderschap

**Frequentie van pestgedrag**

	Totale krijgsmacht			CLAS			CLSK			CZSK			KMar			Bestuursstaf		
	Beta	t	sign.	Beta	t	sign.	Beta	t	sign.	Beta	t	sign.	Beta	t	sign.	Beta	t	sign.
<b>Werkbeleving</b>													-0,25	-2,77	0,01	0,29	2,55	0,02
<b>Werkklimaat</b>																		
gepercipieerde steun alledaags	-0,20	-6,40	0,00	-0,17	-3,06	0,00	-0,22	-2,82	0,01	-0,21	-3,81	0,00	-0,24	-2,99	0,00	-0,43	-2,82	0,01
gebrek aan steun	0,22	6,79	0,00	0,23	4,18	0,00	0,27	3,54	0,00	0,25	4,38	0,00				0,49	3,43	0,00
groepscohesie	0,08	2,21	0,03	0,13	2,09	0,04												
samenwerking seksuele minderheden													0,14	1,70	0,09	0,72	5,95	0,00
pestcultuur	0,17	5,41	0,00	0,14	2,75	0,01	0,21	3,25	0,00	0,14	2,72	0,01	0,31	4,17	0,00			
gebruik van genotsmiddelen	0,07	2,80	0,01							0,10	1,94	0,05						
houding tov ongewenst seksueel gedrag										0,16	3,20	0,00				-0,19	-1,74	0,09
<b>Aard van het werk en omstandigheden</b>																		
werkomstandigheden (Fysiek)																		
<b>Personeel</b>																		
arbeidsvoorwaarden										0,08	1,73	0,09						
aantal vrouwen samenwerking																-0,25	-2,52	0,02
integriteitszorg							-0,16	-2,60	0,01							0,53	4,51	0,00
ontwikkelingsmogelijkheden																		
<b>Leiderschap</b>																		
sociaal leiderschap													-0,17	-2,00	0,05	0,22	1,88	0,07
aandacht voor integriteit													0,22	2,37	0,02			
gedrag leiding tov seksuele minderheden	0,08	3,00	0,00	0,12	2,58	0,01												
<b>Persoonskenmerken</b>																		
vrouw zijn																		
leidinggevend																		
militair zijn																		
single zijn	0,05	2,04	0,04	0,07	1,69	0,09				0,08	1,90	0,06				-0,33	-2,97	0,01
leeftijd																-0,40	-3,47	0,00
duur dienstverband	-0,05	-2,09	0,04															
rang/schaal				-0,11	-2,57	0,01							0,19	2,83	0,01			
<b>% Verklaarde variantie</b>	<b>40</b>			<b>42</b>			<b>45</b>			<b>38</b>			<b>44</b>			<b>71</b>		

**Frequentie van ongewenst seksueel gedrag**

	Totale krijgsmacht			CLAS			CLSK			CZSK			KMar			Bestuursstaf		
	Beta	t	sign.	Beta	t	sign.	Beta	t	sign.	Beta	t	sign.	Beta	t	sign.	Beta	t	sign.
<b>Werkbeleving</b>																		
<b>Werkklimaat</b>																		
gepercipieerde steun alledaags	-0,07	-2,25	0,02	-0,11	-2,05	0,04												
gebrek aan steun															0,48	3,42	0,00	
groepscohesie				0,13	1,96	0,05												
samenwerking seksuele minderheden	0,06	1,66	0,10															
pestcultuur	0,10	3,08	0,00				0,17	2,50	0,01	0,18	3,43	0,00	0,22	3,11	0,00	-0,26	-2,10	0,04
gebruik van genotsmiddelen	0,13	4,32	0,00	0,16	3,39	0,00	0,11	1,77	0,08									
houding tov ongewenst seksueel gedrag	0,10	3,24	0,00	0,16	3,23	0,00				0,18	3,34	0,00	0,21	2,88	0,01			
<b>Aard van het werk en omstandigheden</b>																		
werkomstandigheden (Fysiek)																		
<b>Personeel</b>																		
arbeidsvoorwaarden																		
ontwikkelingsmogelijkheden																		
integriteitszorg															0,20	1,79	0,08	
Aantal vrouwen samenwerking																		
<b>Leiderschap</b>																		
sociaal leiderschap																		
aandacht voor integriteit	0,06	1,76	0,08	0,18	2,85	0,01									0,37	2,43	0,02	
gedrag leiding tov seksuele minderheden	0,11	3,34	0,00	0,15	2,82	0,01	0,26	4,13	0,00						0,38	3,03	0,01	
<b>Persoonskenmerken</b>																		
vrouw zijn	0,35	13,37	0,00	0,30	7,04	0,00	0,41	7,28	0,00	0,38	7,95	0,00	0,38	5,27	0,00	0,51	4,49	0,00
leidinggevend																		
militair zijn	0,05	2,08	0,04							0,09	1,86	0,06						
single zijn																		
leeftijd																		
duur dienstverband																-0,25	-2,03	0,05
rang/schaal																		
<b>% Verklaarde variantie</b>	<b>28</b>			<b>29</b>			<b>37</b>			<b>26</b>			<b>33</b>			<b>57</b>		



## **Bijlage 7**

### **HR.MS. TJERK HIDDES**

#### Inhoud

7.1 Tabellen

7.2 Aanbevelingen door de geïnterviewden

## 7.1 Tabellen

### Bijlage bij Appendix 4 over de Tjerk Hiddes

Tabel IV.1 Kenmerken van de steekproef van ex-bemanningsleden van de Tjerk Hiddes

	Man N=187	Vrouw N=29	Totaal N=216
<b>Leeftijd</b>			
Minimum	18	18	18
Maximum	53	33	53
Gemiddeld	32.92	23.83	31.69
<b>Burgerlijke staat</b>			
Ongehuwd	31%	59%	34%
Gehuwd /geregistreerd partnerschap / samenwonend met partner	64%	28%	58%
Vaste partner niet samenwonend	5%	10%	5%
Gescheiden / verweduwd	1%	3%	1%
<b>Aantal dienstjaren Marine</b>			
Minimum*	0	0	0
Maximum	33	12	33
Gemiddeld	13.97	5.66	12.84
<b>Aantal maanden op de Tjerk Hiddes</b>			
Minimum*	0	0	0
Maximum	84	36	84
Gemiddeld	19.05	13.70	18.34
Beroeps onbepaalde tijd	64%	41%	60%
<b>Rang</b>			
Luitenant ter zee of hoger	24%	24.1%	23.7%
Sergeant-majoor	13%	0%	11%
Sergeant	14%	7%	13%
Korporaal	16%	7%	15%
Matroos	29%	60%	34%
Anders	4%	3%	4%
Leidinggevend	63%	28%	58%

\* minder dan een jaar resp. minder dan een maand



**Tabel IV.2 Percentage medewerkers dat aangeeft minstens 1 keer per week doelwit te zijn geweest van pestgedrag en daar minstens redelijk wat last van heeft ondervonden<sup>17</sup>**

	Man N=187	Vrouw N=29
<b>Buitengesloten worden (<math>\alpha=.94</math>)</b>		
Collega's weigerden om met mij samen te werken	1%	3% (1)
Collega's sloten u buiten	1%	3% (1)
Collega's behandelden mij als lucht	1%	3% (1)
Collega's roddelden over mij	2%	14% (4)
Er heerste een vijandige stemming ten opzichte van mij	1%	7% (2)
Er werd steeds onnodig veel kritiek op mij geleverd	1%	7% (2)
<b>Gepest worden via werk (<math>\alpha=.90</math>)</b>		
Ik moest werkzaamheden verrichten, die mijn gevoel van eigenwaarde schaadden	1%	3% (1)
Er werden mij taken onttrokken	1%	3% (1)
Ik moest werkzaamheden uitvoeren die ver onder mijn werkelijke capaciteiten liggen	2%	3% (1)
Mijn beslissingen werden ten onrechte in twijfel getrokken	1%	3% (1)
Mijn werk werd steeds op een verkeerde manier beoordeeld	1%	7% (2)
Ik moest steeds de nare klussen opknappen	2%	7% (2)
<b>Gepest worden met privé-leven (<math>\alpha=.89</math>)</b>		
Er waren conflicten over mijn persoonlijke leefstijl	2%	0% (0)
Collega's spotten met mijn privé-leven	1%	10% (3)
Er werd voortdurend kritiek op mijn privé-leven geleverd	2%	7% (2)
<b>Grof gedrag (<math>\alpha=.90</math>)</b>		
Ik werd uitgescholden	2%	7% (2)
Collega's maakten mij belachelijk	2%	7% (2)
Ik moest andere handelingen verrichten die mijn gevoel van eigenwaarde schaadden	1%	7% (2)
Iemand reageerde zijn/haar slechte humeur op mij af zonder dat iemand hier iets van zei	1%	7% (2)
Collega's riepen schunnige woorden of andere vernederende uitdrukkingen naar mij	1%	3% (1)
Collega's verstopten mijn spullen	1%	3% (1)
Collega's imiteerden mijn manier van lopen, mijn stem of mijn gebaren om mij belachelijk te maken	1%	3% (1)
Mijn manier van praten werd belachelijk gemaakt	1%	3% (1)
<b>Directe agressie (<math>\alpha=.82</math>)</b>		
Collega's bedreigden mij	1%	3% (1)
Ik werd blootgesteld aan lichamelijk geweld	1%	3% (1)
Er werd schade toegebracht aan mijn eigendommen	2%	3% (1)

Tussen haakjes absolute aantallen

<sup>17</sup> Bij directe agressie was het criterium minstens wel eens mee gemaakt.

**Tabel IV.3. Percentage medewerkers dat aangeeft wel eens seksuele intimidatie te hebben meegemaakt en daar minstens redelijk wat last van heeft ondervonden**

	Man N=187	Vrouw N=29
<b>Seksuele dwang (<math>\alpha=.58</math>)</b>		
U een beloning of privileges beloven in ruil voor seksuele intimiteit	0%	3% (1)
U dreigen met een of andere vorm van vergelding als u niet ingaat op seksuele avances	0%	7% (2)
Pogen seks met u te hebben, waar u last van had	0%	10% (3)
U dwingen tot seksueel contact	0%	3% (1)
U slecht behandelen, omdat u seksuele toenadering heeft afgewezen	0%	14% (4)
<b>Seksuele aandacht en toenadering (<math>\alpha=.85</math>)</b>		
Seksuele opmerkingen maken tegen u	0%	14% (4)
Seksuele aandacht geven	0%	10% (3)
Naar u staren, gluren of lonken	1%	3% (1)
Proberen om een intieme verhouding met u aan te knopen	1%	10% (3)
Tonen, gebruiken of verspreiden van seksueel getinte foto's of films	1%	7% (2)
U per email of sms seksueel getinte berichten toesturen	0%	0% (0)
Lichamelijk contact (opzettelijk of quasi per ongeluk)	2%	10% (3)
Aftasten hoe ver men op seksueel gebied kan gaan	0%	17% (5)
Opmerkingen maken over uw uiterlijk of lichaam	1%	14% (4)
Tussen haakjes absolute aantallen		

**Tabel IV.4. Percentage medewerkers dat aangeeft het met de uitspraken t.a.v. bejegening in grote lijnen eens of helemaal eens te zijn**

	% mee eens	
	m	v
Ik vind dat het er op de Tjerk Hiddes niet anders toeging dan op andere schepen	77%	69%
Ik vind de aandacht voor de Tjerk Hiddes sterk overdreven	87%	72%
Er gebeurde wel eens wat op de Tjerk Hiddes, maar collega's moeten tegen een stootje kunnen	30%	28%
Ik vind dat vrouwen op de Tjerk Hiddes soms grof werden behandeld	4%	17%
De inbreng van vrouwen en mannen werd op de Tjerk Hiddes gelijk gewaardeerd	78%	62%
Negatieve opmerkingen over vrouwelijke collega's werden door leidinggevenden niet getolereerd**	44%	24%
De meeste collega's gaven er de voorkeur aan om niet met homoseksuele medewerkers samen te werken	2%	3%
Negatieve opmerkingen over homoseksuele collega's werden door leidinggevende niet getolereerd	42%	31%
De meeste collega's vonden dat homoseksuele collega's niet geschikt zijn om bij de marine te werken	6%	3%
De meeste collega's vonden dat een mannelijke leidinggevende meer gezag heeft dan een vrouwelijke leidinggevende	17%	28%
Aan wat vrouwen zeiden werd vaak minder waarde gehecht	2%	17%
Het was riskant om te klagen over ongewenst gedrag	7%	21%
Plegers van seksuele intimidatie gingen doorgaans vrijuit	3%	6%
De meeste collega's zouden liever niet met vrouwen samen werken	15%	14%

Noot. m=man, v=vrouw, R=reversed/gespiegeld bij het maken van de schaal

\*\*  $p < .01$ , verschil tussen mannen en vrouwen

**Tabel IV.5. Percentage medewerkers dat aangeeft het met de uitspraken t.a.v. attitude in grote lijnen eens of helemaal eens te zijn**

	% mee eens	
	m	v
Mensen die bij de marine werken, moeten tegen plagerijen kunnen*	72%	83%
De marine heeft een lange traditie, daar horen ook bepaalde omgangsvormen bij	86%	72%
De marine waarop wij bij de marine met elkaar omgaan gaat de burgerij niet aan	20%	38%
Ik ben trots op de manier waarop wij bij de marine met elkaar omgaan	69%	59%
Iemand die zijn/haar collega's verlinkt, hoort bij de marine niet thuis	17%	38%
Vrouwen die bij de marine werken, moeten tegen seksuele plagerijen kunnen*	19%	45%
Homoseksuele mannen en vrouwen passen niet echt in de marine**	3%	3%
Vrouwen worden tegenwoordig bij de marine overdreven in bescherming genomen	47%	52%
Medewerkers van de marine moeten tegen seksuele plagerijtjes kunnen	24%	45%
Naaktposters in recreatieruimtes moeten kunnen	41%	59%
Vrouwelijke bemanningsleden moeten maar accepteren hoe bij de marine over seks wordt gepraat	26%	41%
De manier waarop mannen en vrouwen met elkaar omgaan, zal niet veranderen	50%	48%
Het is beter als er geen vrouwen bij de marine werken***	16%	3%

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p=.000

## 7.2 Aanbevelingen door de geïnterviewden

Aan de geïnterviewden is gevraagd aanbevelingen te geven ten aanzien van (het voorkómen van) ongewenst gedrag. Hieronder volgt een - schematisch - overzicht van hetgeen aangedragen is.

### **Bespreekbaar maken**

- Maak het thema bespreekbaar: wat zijn grensoverschrijdingen, hoe gaan we er mee om, hoe kun je melden, hoe gaan we met meldingen om?
- Zorg voor opener sfeer, ook door meer voorlichting naar buiten toe. Ongemengde schepen die nog steeds varen geven een verkeerd signaal.
- Er worden al diverse voorlichtingscampagnes gehouden, met behulp van speciale teams aan boord. Dit betrof met name drugs. Wellicht is iets dergelijks ook mogelijk voor ongewenst gedrag.
- De huidige voorlichting is te algemeen, die moet meer toegespitst worden op de marine.
- Meer openheid in het sociaal-medisch circuit. Te vaak verschuilt men zich achter medisch beroepsgeheim.

### **Regels en cultuur**

- De regels moeten duidelijk zijn en goed gecommuniceerd worden. Regels zouden aangescherpt kunnen worden (wordt niet door iedereen gedeeld).
- In de eerste opleidingsfase moet meer aandacht besteed worden aan normen en waarden (ook: in de eerste operationele fase meer begeleiding).
- Minder alcohol.
- Korporaals en onderofficieren moeten zich weer meer verantwoordelijk gaan voelen voor de bemanning.
- Leidinggevenden moeten het goede voorbeeld geven (sociaal gedrag, open in de omgang).
- Hogere functies voor mensen die wat ouder zijn, jonge korporaals zijn immers nog minder verantwoordelijk.
- Leidinggevenden moeten overal komen en luisteren. Dingen niet op zijn beloop laten.
- 'Doe iets aan die machocultuur'.
- Ter preventie van verveling moeten er meer recreatiemogelijkheden komen.
- 'Mensen moeten zelf leren nadenken wat wel/niet kan.'
- Een beetje meer teambuilding bij zo'n lange reis (bijvoorbeeld in een uitzendconferentie) zou geen kwaad kunnen, dat doen ze bij de landmacht ook.
- Baksmeesters en (slaap)verblijfvoudsten zouden weer aangesteld kunnen worden.

## **Beleid**

- ‘Meer vrouwen aan boord’.
- Het aannamebeleid dient kritisch tegen het licht te worden gehouden. De nadruk moet liggen op de kwaliteit van de kandidaten, niet op de kwantiteit.
- Indien misstanden gemeld worden, dienen deze door de militaire leiding van het betrokken krijgsmachtdeel onmiddellijk naar de politieke leiding te worden doorgecommuniceerd (conform hun expliciete aanwijzingen), dan wordt men niet verrast en kan men weloverwogen maatregelen nemen. ‘Op informatie blijven zitten’ leidt tot een averechts effect. Daarnaast is het eveneens aan te bevelen betrokken Commandant(en) zo snel mogelijk te horen, dan ontstaat in een vroeg stadium al een beter, vollediger beeld en kan men beter op (pers)vragen reageren, of zelfs anticiperen.