

**Monitor Sociale Veiligheid
in de mbo-sector 2006
Deel 2: Personeel**



**Monitor Sociale Veiligheid
in de mbo-sector 2006
Deel 2: Personeel**

Colofon

Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2006. Deel 2: Personeel

Februari 2007

Uitgave: MBO Raad, De Bilt

Tekst: Jan Neuvel, CINOP



MBO Raad

Postbus 196

3730 AD De Bilt

T: 030-221 98 11

www.mboraad.nl



Cinop

Postbus 1585

5200 BP 's-Hertogenbosch

T: 073-680 08 00

www.cinop.nl

© CINOP 2007

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Projectnummer 11284.01

Inhoudsopgave

	Voorwoord	2
	Samenvatting	4
1	Inleiding	12
1.1	Aanleiding voor de monitor sociale veiligheid	13
1.2	Doel van de monitor sociale veiligheid	13
1.3	Opzet van de rapportage	14
2	Opzet, uitvoering en deelname	16
2.1	Opzet van het onderzoek	17
2.2	Uitvoering van het onderzoek	18
2.3	De deelname aan het onderzoek	20
2.4	Representativiteit van de steekproef	20
3	Materieel geweld	22
3.1	Inleiding	23
3.2	De omvang van het materieel geweld	23
3.3	Risicofactoren	25
3.4	Materieel geweld nader bekeken	28
3.5	Een vergelijking met voorgaande metingen	29
4	Psychisch-fysiek geweld	34
4.1	Inleiding	35
4.2	De omvang van psychisch-fysieke agressie	35
4.3	Risicofactoren	37
4.4	Psychisch-fysiek geweld nader bekeken	44
4.5	Gevolgen van het psychisch-fysiek geweld voor slachtoffers	47
4.6	Een vergelijking met voorgaande metingen	49
5	Het veiligheidsgevoel	56
5.1	Inleiding	57
5.2	Het veiligheidsgevoel op en rond de locatie	57
5.3	Betekenis van het onveiligheidsgevoel	60
5.4	Risicofactoren	62
5.5	Een vergelijking van het veiligheidsgevoel in de afgelopen jaren	68
6	Nabeschouwing	72
	Bijlage 1: Enquête	76
	Bijlage 2: Het veiligheidsgevoel in de situaties	92
	Noten	98

Voorwoord

Monitor sociale veiligheid 2006

Sociale veiligheid staat sinds 2000 stevig op de agenda van de mbo-instellingen. Sinds dat jaar functioneert ook het platform veiligheid van de mbo-sector. De meeste mbo-instellingen zijn lid van dit platform van de MBO Raad. Het platform organiseert om de twee jaar de monitor sociale veiligheid. Het is immers onmogelijk om zonder goede informatie goed beleid te ontwikkelen. De monitor functioneert als vergelijkingsmateriaal tussen de instellingen onderling en de instelling kan aan de hand van de vorige uitslagen ook de eigen vorderingen in de gaten houden. De monitor daagt de mbo-scholen dan ook uit, om goed naar het eigen veiligheidsbeleid te kijken en daar waar nodig tot verbetering te komen.

Een onderwijsinstelling is onderdeel van de samenleving. Ongewenste gebeurtenissen in de samenleving beïnvloeden de sfeer en het gedrag op school; ongewenst gedrag binnen de school stelt scholen voor de uitdaging daar verantwoord mee om te gaan. Goed veiligheidsbeleid is daarom continu in ontwikkeling om preventief maar ook curatief een zo groot mogelijk effect te sorteren. De mbo-scholen zien het nadrukkelijk als hun maatschappelijke taak om als echte gemeenschap zowel met leerlingen als met medewerkers gezamenlijk een goed antwoord te vinden op al deze vragen. Het uiteindelijke doel van elke school is dat elke leerling en medewerker zich gekend en geborgen voelt. Dit vraagt om een brede aanpak. Simpele maatregelen als controlepoortjes, camera's en meer beveiliging zijn niet voldoende. Voortdurende aandacht voor veiligheid bij elk aspect op school is de enige weg om een groter veiligheidsgevoel tot stand te brengen. En de allerebelangrijkste factor is in wezen goed onderwijs: uitdagend, zowel qua kennisoverdracht als wat betreft sociale vaardigheden.

Een ander doel van de monitor is de verantwoording van de sector naar de samenleving over het beleid en de inspanningen. Een publieke discussie over veiligheid van zowel leerlingen als medewerkers moet immers gevoerd worden aan de hand van gegevens en niet op basis van vooronderstellingen en incidenten. Soms was er zelfs sprake van zeer ongenueanceerde beelden: grote onpersoonlijke instellingen met management die de leerling en de professional niet meer zagen staan. Het platform veiligheid vertrouwt erop dat de uitkomsten

van de monitor het publieke debat een realistisch zicht geeft op de mbo-sector. De MBO Raad heeft al laten zien met de eigen benchmark dat dit realisme zeker niet geschuwd wordt. Beroepsonderwijs is van groot belang voor onze samenleving en daarover hoort iedereen zo goed mogelijk geïnformeerd te worden.

Gezien het grote aantal medewerkers en leerlingen die meegewerkt hebben, is het resultaat van de monitor representatief voor de gehele sector. De resultaten in de monitor sociale veiligheid voor zowel deelnemers als medewerkers laten zien dat voor beide groepen de sociale veiligheid is verbeterd. Deze verbetering in de sociale veiligheidsbeleving is een mooi resultaat. Het is bijna een understatement te noemen dat de ontwikkelingen in de samenleving zelf sinds 2000 beslist niet stilstonden. Ondanks deze turbulente omgeving zijn de mbo-scholen er gezamenlijk in geslaagd om een zodanig veiligheidsbeleid te ontwikkelen dat tegen de verdrukking in, het veiligheidsgevoel toch is toegenomen. Dit betekent dat we in tevredenheid kunnen stoppen met de aandacht voor dit thema. Nee, sociale veiligheid vraagt voortdurende aandacht en onderhoud.

Het Platform Veiligheid en CINOP Expertisecentrum bedanken iedereen die heeft meegewerkt aan deze monitor. En wel in het bijzonder de heer Jan Neuvel, onderzoeker van het Expertisecentrum. Deze laatste heeft in opdracht van het platform veiligheid elke monitor zorgvuldig voorbereid en uitgevoerd. In het denken over sociale veiligheid heeft de monitor een zeer gewaardeerde plaats gekregen. De monitor vraagt reflectie van de instelling op de eigen situatie; de monitor vraagt ook reflectie van de gehele sector tezamen met andere partijen, zoals werkgevers, overheid en jeugdzorg op de gezamenlijke gegevens. Het gaat de goede kant op en het kan de volgende keer nog beter. Hoe kunnen wij dit samen met u verder vorm geven?

L.J. Molenkamp
Voorzitter platform
veiligheid MBO Raad

C. Doets
Directeur CINOP
Expertisecentrum

Samenvatting

De monitor sociale veiligheid wordt sinds 2001 door CINOP Expertisecentrum uitgevoerd in opdracht van de MBO Raad', in casu het Platform voor Veiligheid in het mbo. In 2006 is de monitor sociale veiligheid in het mbo voor de derde keer uitgevoerd. De eerste afname vond plaats in 2001-2002 (nulmeting) en de tweede in 2004. De monitor geeft een beeld van de sociale veiligheid in het mbo. De monitor bestaat uit drie delen: deel 1 deelnemers, deel 2 personeel en deel 3 beleid. Deze rapportage bevat de resultaten voor het personeel. Ten opzichte van eerdere metingen is hier een sterke daling te zien van subjectieve gevoelens van onveiligheid. Ook doet zich een daling voor in omvang van materiële agressie en van psychisch-fysiek geweld. Hieronder wordt een samenvatting gegeven van de onderzoeksresultaten voor het personeel.

Doel, opzet en uitvoering van de monitor

Doel van de monitor is

- 1) een representatief beeld te geven van de sociale veiligheid in het mbo, zodanig dat de sector zich daarmee naar de overheid, de media en het publiek kan verantwoorden voor haar beleid en inspanningen en
- 2) de veiligheid in de afzonderlijke instellingen (locaties) zodanig in beeld te brengen, dat het management haar veiligheidsbeleid kan bijsturen en gevoerd beleid kan evalueren. In dit rapport gaat het om de eerste doelstelling. Alle instellingen die aan het onderzoek hebben meegewerkt, hebben al eerder een eigen rapportage ontvangen om die tweede doelstelling te realiseren.

In de monitor is sociale veiligheid op twee manieren geoperationaliseerd: als objectieve veiligheid en als subjectieve veiligheid. De objectieve veiligheid verwijst naar feitelijk ongewenst gedrag tegen medewerkers. Onderscheid is gemaakt in materieel geweld (diefstal en vandalisme) en psychisch-fysiek geweld (pesten, discriminatie, bedreiging, lichamelijk geweld, seksuele intimidatie en verbale agressie). De subjectieve veiligheid verwijst naar het veiligheidsgevoel van medewerkers. Vanwege het situatiegebonden karakter van de subjectieve veiligheid is medewerkers gevraagd dat gevoel voor vijf relevante en goed onderscheidbare situaties in en rond de locatie op een zevenpuntsschaal aan te geven. De situaties zijn: de lesruimten, de eigen

werkruimten, de openbare ruimten in het gebouw, het terrein van de instelling inclusief de stallingen en de directe omgeving van de locatie.

Zowel voor de subjectieve als de objectieve veiligheid zijn een aantal indicatoren opgesteld die de omvang en de ernst van de onveiligheid in de mbo-sector aangeven. Kenmerken van personen, functies en locaties zijn gebruikt om risicofactoren te kunnen bepalen.

Vanuit 27 mbo-instellingen is er door totaal 8555 personeelsleden aan het onderzoek meegewerkt. De steekproef was representatief voor de populatie in de mbo-sector en kwam qua samenstelling goed overeen met de steekproef van de tweede meting (2004). De resultaten kunnen derhalve zonder probleem worden gegeneraliseerd naar de populatie van alle medewerkers in het mbo, terwijl een vergelijking met de resultaten uit 2004 zonder problemen mogelijk is. Zoals in 2004 al gerapporteerd, kenmerkte de steekproef van 2002 zich door een ondervertegenwoordiging uit de vier grote steden, waardoor vergelijkingen met de nulmeting met enig voorbehoud moesten worden gemaakt.

In deze samenvatting wordt eerst de omvang van de sociale onveiligheid in de mbo-sector beschreven en vervolgens worden risicogroepen in kaart gebracht.

De omvang van de sociale onveiligheid

Voor de objectieve veiligheid zijn twee sets met indicatoren ontwikkeld die de omvang van de agressie tegen medewerkers in beeld brengen: drie indicatoren voor materieel geweld en vier indicatoren voor psychisch-fysiek geweld. Daarnaast is er nog een aparte indicator voor verbale agressie gebruikt. Voor de subjectieve veiligheid staan twee sets met indicatoren ter beschikking.

In de presentatie van de indicatoren worden de resultaten van de laatste meting tegelijk met die van de twee voorgaande metingen beschreven, zodat meteen een beeld kan worden gevormd van de ontwikkelingen in de sociale veiligheid.

Omvang van het materiële geweld

Om de omvang van het materiële geweld aan te kunnen geven zijn drie indicatoren vastgesteld:

- 1) het percentage slachtoffers van diefstal en/of vandalisme gedurende een semester,

- 2) het totaal aantal incidenten van materieel geweld per 100 medewerkers gedurende die periode en
- 3) een indicator die de beeldvorming in de ontwikkeling van het materiële geweld bij medewerkers kwantificeert. Figuur 1 toont de eerste twee indicatoren voor de drie metingen. De tweede indicator was niet beschikbaar voor de nulmeting.

In totaal is zo'n 6% van alle medewerkers in de mbo-sector gedurende een semester van het schooljaar 2005-2006 slachtoffer geworden van diefstal en/of vandalisme. Een vergelijking met de twee voorgaande metingen geeft een duidelijke neerwaartse trend te zien. Tussen begin 2000 en 2006 is het percentage medewerkers dat gedurende een semester te maken had met dit soort ongewenst gedrag bijna gehalveerd. In de nulmeting was er nog sprake van bijna 12% van het personeel van wie iets was gestolen of vernield, in 2006 is dat percentage gezakt naar 6,3%.

Het aantal incidenten per 100 medewerkers is tussen 2004 en 2006 eveneens gedaald. Er is kwantitatief gezien dus een daling van het materiële geweld te constateren, zowel tot uiting komend in minder slachtoffers als in minder incidenten.

De derde indicator geeft een beeld van de ontwikkeling van het materieel geweld zoals medewerkers daar tegen aankijken. Ze konden aangeven of het materieel geweld minder was geworden, hetzelfde was gebleven, iets was toegenomen of vrij sterk was toegenomen. Op basis van

de percentages is een indicator berekend die kan variëren tussen -200 en +200. Bij -200 hebben alle medewerkers het idee dat het geweld sterk is toegenomen, bij +200 denken ze allemaal dat het geweld is afgenomen.

Voor 2006 komt de indicator uit op 24. Zo'n 8% dacht dat het materieel geweld de afgelopen jaren op hun locatie was afgenomen, 30% dacht dat het niet was veranderd, ruim 14% ging uit van een lichte toename en 11% van een sterke toename. Iets meer dan 40% kon geen antwoord op de vraag geven.

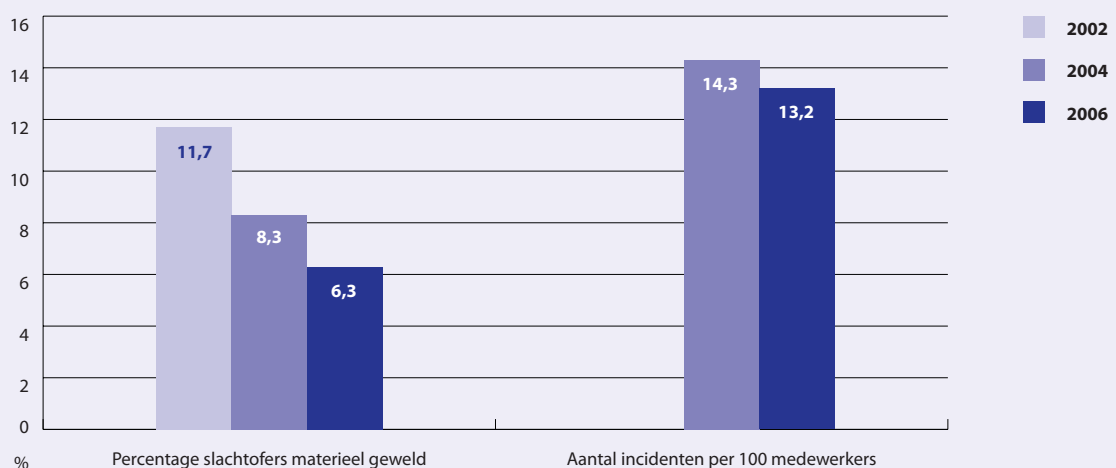
De indicator voor 2004 heeft een waarde van -9, wat erop duidt, dat aanzienlijk meer medewerkers in 2004 nog uitgingen van een (lichte of sterke) toename van het geweld (33% in totaal). Bijna 40% kon in 2004 de vraag niet beantwoorden.

Deze indicator is minder hard en deels ook subjectief van aard, omdat medewerkers veelal alleen af kunnen gaan op hun eigen waarnemingen en de verhalen die de ronde doen. Desalniettemin is het een graadmeter die aangeeft of bepaalde ontwikkelingen ook opgemerkt worden door medewerkers.

Omvang en ernst van het psychisch-fysieke geweld

De omvang van het psychisch-fysieke geweld wordt in beeld gebracht door middel van vier indicatoren. Naast drie indicatoren die vergelijkbaar zijn met die voor het materiële geweld, is er een vierde aan toegevoegd die de ernst van de psychisch-fysieke agressie aangeeft. Omdat in de twee eerste indicatoren verbale agressie

Figuur 1 Omvang van materiële agressie



niet is opgenomen, wordt de omvang voor die vorm van ongewenst gedrag apart vermeld. Figuur 2 toont de percentages voor de drie objectieve indicatoren. De indicator betreffende de beeldvorming van het geweld bij medewerkers wordt erna besproken.

Zo'n 6% van alle medewerkers was gedurende een semester van het schooljaar 2005-2006 slachtoffer van psychisch-fysiek geweld, exclusief verbaal geweld. De meeste slachtoffers hadden te maken met pesten en/of discriminatie (3%), voor lichamelijk geweld was het percentage het geringst (0,5%).

Evenals bij het materiële geweld is er vanaf de nulmeting een trendmatige daling gaande, waarbij er in 2006 een derde minder slachtoffers konden worden opgemerkt als in 2002. Met uitzondering van lichamelijk geweld vond die daling ook bij de onderscheiden vormen van agressie plaats.

De verbale agressie tegen medewerkers is tussen 2004 en 2006 eveneens gedaald (voor 2002 was die indicator niet beschikbaar). In de meting van 2004 had 24% van de medewerkers gerapporteerd dat ze persoonlijk last hadden ondervonden van verbaal geweld, in 2006 deed 18% van de medewerkers dat, wat neerkomt op een kwart minder slachtoffers.

De afname in het percentage slachtoffers is niet ver-effend door een toename van het gemiddeld aantal incidenten per medewerker. Dat is op te maken uit de tweede indicator die een daling van het aantal inciden-

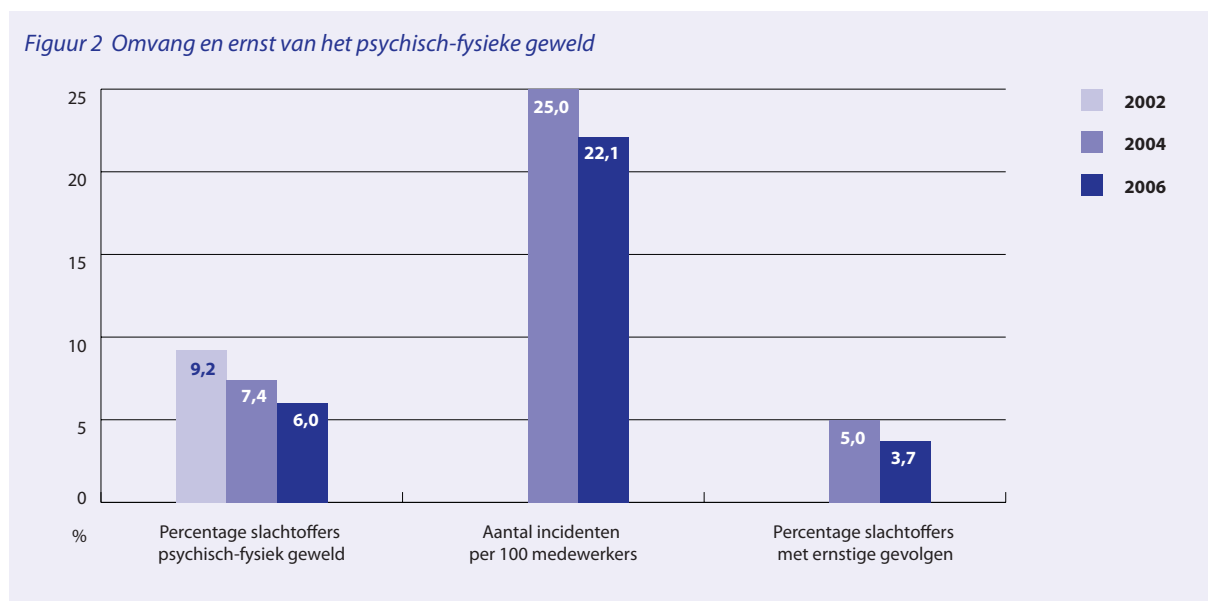
ten per 100 medewerkers aangeeft. Die indicator is met drie gedaald van 25 naar 22 incidenten per 100 medewerkers.

De derde indicator geeft ook een daling te zien. In 2004 kampte 68% van de slachtoffers van psychisch-fysiek geweld met ernstige tot zeer ernstige gevolgen, wat neerkomt op 5% van alle medewerkers in de mbo-sector. In 2006 bleef 62% van de slachtoffers met ernstige tot zeer ernstige gevolgen van de agressie zitten en omgerekend naar de populatie is dat 3,7% van alle medewerkers.

Niet alleen is het percentage slachtoffers afgenomen, ook is het percentage slachtoffers met ernstige gevolgen de afgelopen jaren verminderd. Of dat te maken heeft met minder ernstige agressie tegen medewerkers of dat de opvang van medewerkers is verbeterd (een factor die van groot belang is in dit verband), komt in de rapportage over het beleid aan de orde.

De vierde indicator geeft de beeldvorming bij medewerkers over de trend in psychisch-fysieke agressie op de locatie weer. Het is een gemiddeld beeld voor de onderscheiden vormen van psychisch-fysieke agressie, waar medewerkers apart over konden rapporteren. Verder is de operationalisering hetzelfde als bij de vergelijkbare indicator voor materieel geweld.

In 2004 kwam de indicator op 20 uit en in 2006 op 39, dus bijna een verdubbeling. Dat betekent dat er een duidelijke verschuiving heeft plaatsgevonden van het



percentage medewerkers dat een toename van de agressie vermoedde naar het percentage medewerkers dat dacht aan een daling van de agressie op hun locatie of aan een stabilisering. Gemiddeld genomen over de verschillende vormen van agressie was die verschuiving zo'n 6 à 7%.

Omvang van het onveiligheidsgevoel

Zoals aangegeven is het veiligheidsgevoel voor een belangrijk deel situatiegebonden. Dat wil zeggen: factoren in de situatie zijn in belangrijke mate bepalend of iemand er zich veilig of onveilig voelt. Voor een goed beeld van de sociale veiligheid is het daarom belangrijk om over informatie te beschikken van elk van die situaties. Een totaalbeeld van het percentage medewerkers dat zich in verband met zijn werk een kortere of langere periode per dag in een of meer situaties niet veilig voelt is evenzeer van belang. Ten slotte is het nuttig te weten hoe ernstig het is dat medewerkers zich niet veilig voelen en of daarin ook differentiatie aangebracht kan worden tussen situaties.

Als we het hieronder hebben over 'niet veilig' voelen gaat het om de categorie medewerkers die

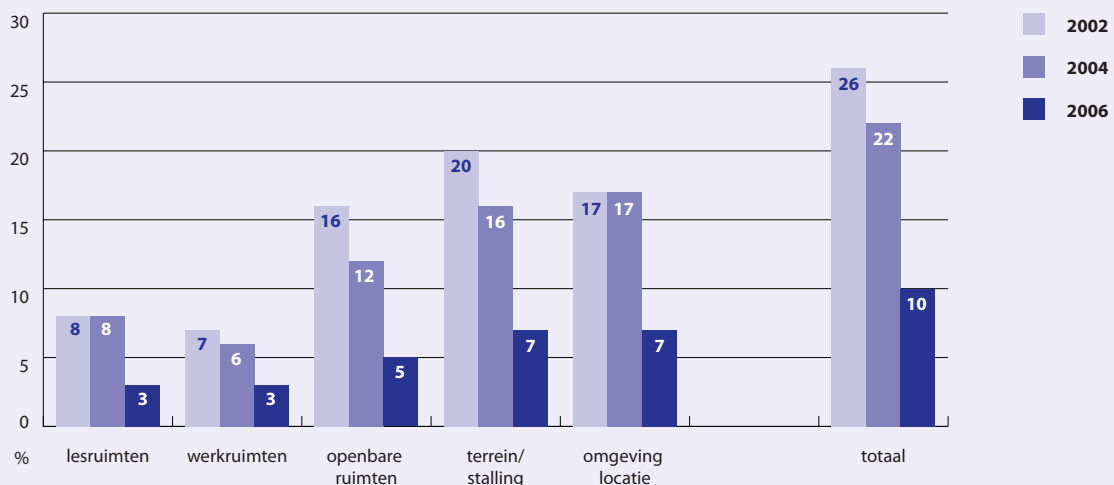
- a) zich onveilig voelen of
- b) die zich niet op het gemak voelen (de middencategorie van de schaal, 'niet onveilig, maar ook niet veilig').

Het percentage docenten dat zich in de lesruimten veelal niet veilig voelde (onveilig of niet op het gemak) kwam in de laatste meting uit op drie en een vergelijkbaar percentage is gevonden voor de eigen werkruimte (alle medewerkers). Daarmee is het veiligheidsgevoel van medewerkers ten opzichte van de voorgaande metingen duidelijk verbeterd. De omvang van het percentage medewerkers dat zich niet veilig voelde in de overige situaties, is in de afgelopen jaren nog sterker afgenomen en komt in de laatste meting uit op 5% voor de openbare ruimten en zo'n 7% op het terrein van de instelling of in de directe omgeving.

Het totale percentage medewerkers dat zich in de loop van een werkdag in een of meer van de genoemde situaties niet veilig voelde kwam in het schooljaar 2005-2006 uit op 10% (rechter deel van Figuur 3). Ten opzichte van de voorgaande metingen is dat meer dan een halvering: in 2002 betrof het ruim een kwart van de medewerkers en in 2004 ruim 20%. Wordt alleen gekeken naar het percentage dat zich onveilig voelde dan is de afname minder spectaculair, namelijk van zo'n 6,5% naar zo'n 5,5%. Desalniettemin is het totale percentage medewerkers dat zich onveilig voelde omlaag gegaan.

Het gevoel van onveiligheid in de ene situatie drukt niet even zwaar op medewerkers als het vergelijkbare gevoel in een andere situatie. Een kwantificering is vooralsnog niet te geven, maar aan de hand van omschrijvingen van

Figuur 3 Percentage medewerkers dat zich niet veilig voelt (onveilig of niet op het gemak)



medewerkers die zich onveilig voelden wordt duidelijk dat de onveiligheid binnen de les- en werkruimten ernstiger moet worden genomen dan het onveiligheidsgevoel op het schoolterrein. Dat wil niet zeggen dat er aan voorbij moet worden gegaan, maar dat de consequenties voor iemands welzijn en functioneren in het algemeen minder ingrijpend zijn.

Risicofactoren

In de vorige paragraaf is het beeld voor de mbo-sector als geheel beschreven. Het is een gemiddeld beeld voor de instellingen. De rapportage van de monitor 2004 heeft laten zien dat er enorme verschillen tussen locaties voorkomen in zowel de subjectieve als de objectieve veiligheid. Voor de instellingen biedt deze rapportage dan ook geen concrete handvatten om beleid op te maken. Voor dat doel zijn de instellingsrapporten opgesteld. De landelijke rapportage kan wel als een referentie (benchmark) worden gebruikt, hoewel de belangrijkste cijfers al in de instellingsrapportages zijn opgenomen. Dat is niet het geval voor de risicofactoren. Risicofactoren bieden een kader om de problematiek landelijk te nuanceren, en bieden de instellingen informatie om het eigen beleid mee te vergelijken.

Voor de drie onderscheiden aspecten van de sociale veiligheid worden de risicofactoren beschreven, voornamelijk in de vorm van groepen die een grotere kans lopen slachtoffer te worden van agressie. Daarbij dient in het oog te worden gehouden dat verschillen in die kansen soms niet meer uiteenlopen dan zo'n 3 tot 10%. Zoals ook al aangegeven in de nabeschuiving zijn er geen enkelvoudige oplossingen waarmee een groot deel van de problematiek in een keer is op te lossen, maar zijn diverse maatregelen nodig gericht op deelproblemen en deelgroepen. Deze paragraaf biedt daar enig houvast voor.

Risicogroepen bij materiële geweld

- De grootste risicofactor om slachtoffer te worden van materieel geweld is het directe contact van medewerkers met deelnemers. Deelnemers blijken de meeste overlast te veroorzaken.
- Leidinggevendenden hebben in vergelijking met medewerkers in een uitvoerende taak meer kans op diefstal en vandalisme. Dat verschil is waarschijnlijk te verklaren doordat leidinggevendenden meer dan niet-leidinggevendenden schooleigendommen in hun

rapportage hebben betrokken.

- Docenten, met name mannelijke docenten, die lesgeven op niveau 1 en 2 hebben een verhoogd risico dat spullen van hen worden vernield of opzettelijk beschadigd.
- Diefstal en vandalisme komt in de vier grote steden vaker voor dan in de rest van het land.

Schoolspullen, dat wil zeggen spullen die voor de uitvoering van de functie worden gebruikt en vaak persoonlijk eigendom kunnen zijn of als zodanig worden ervaren, zijn het meest object van diefstal en vandalisme. Het kan gaan om een pen of agenda, maar ook dure instrumenten en laptops.

Risicogroepen bij psychisch-fysiek geweld

- De mate van contact met deelnemers is ook bij psychisch-fysieke geweld de belangrijkste factor. Dat geldt zowel voor het onderwijzend personeel (OP) als het onderwijsondersteunend personeel (OOP). Deelnemers zijn door slachtoffers verreweg het vaakst genoemd als plegers van agressie. De consequenties van agressie voor het persoonlijk welzijn en het functioneren van slachtoffers zijn echter groter als een collega of leidinggevende de agressor is.
- Jonge vrouwelijke medewerkers zijn aanzienlijk vaker slachtoffer van seksuele intimidatie dan oudere collega's.
- Homoseksuele medewerkers zijn vaker slachtoffer van agressie dan hun heteroseksuele collega's. Bij mannen gaat het vooral om pesten en discriminatie, bij vrouwen vooral om seksuele intimidatie.
- Docenten die lesgeven op niveau 1 en 2 zijn vaker slachtoffer van psychisch-fysieke agressie dan docenten die uitsluitend lesgeven op niveau 3 en 4.
- De agressie tegen medewerkers is in de vier grote steden groter dan in de rest van het land.
- Op locaties waar relatief weinig toezicht is op het naleven van sociale regels door deelnemers, komt meer agressie tegen medewerkers voor dan op locaties met relatief veel toezicht op deelnemers.

Risicogroepen bij het veiligheidsgevoel

Voor het veiligheidsgevoel binnen de gebouwen, en met name binnen de les- en werkruimten, zijn in het algemeen geen beleidsmatig interessante verschillen gevonden tussen groepen medewerkers. Er is een uit-

zondering, namelijk de mate van psychisch fysieke agressie op een locatie. Naarmate die toeneemt, hebben medewerkers, ook de niet-slachtoffers, vaker het gevoel zich niet veilig te voelen.

Voor de situaties buiten de gebouwen zijn wel een aantal differentiële effecten gevonden.

- De plaats van de locatie (binnen of buiten de G4) is de grootste risicofactor als het gaat om het veiligheidsgevoel buiten de gebouwen. Binnen de G4 is het gevoel van onveiligheid duidelijk groter. Het verschil is voor de directe omgeving van de locatie nog iets groter dan voor het terrein en de stallingen.
- Jonge vrouwelijke medewerkers in een onderwijs-ondersteunende functie (OOP) lopen een duidelijk grotere kans zich onveilig te voelen op het schoolterrein. Ze blijken zich met name tegenover groepen deelnemers, waar ze op het schoolterrein of in de stallingen langs moeten lopen, onzeker en minder op hun gemak te voelen.

Geconcludeerd kan worden dat de agressie tegen medewerkers in de afgelopen jaren duidelijk is afgenomen en dat zich dat weerspiegelt in een verhoogd veiligheidsgevoel.

In de verdere terugdringing van agressie tegen medewerkers zal een pakket aan verschillende maatregelen nodig zijn, waarbij rekening gehouden dient te worden met verschillen tussen groepen medewerkers in het risico om slachtoffer te worden van agressie en met de ernst van de gevolgen van agressie.

1

Inleiding

1.1 Aanleiding voor de monitor sociale veiligheid

Scholen moeten een veilige werk- en leeromgeving bieden voor leerlingen, docenten en het overige personeel. Meer dan aan welke organisatie ook, wordt die eis gesteld aan het onderwijs. Ouders vertrouwen hun kinderen toe aan de school en ze mogen op zijn minst verlangen dat de school die veilige plaats biedt. Ook voor de leerlingen zelf is een veilige omgeving een noodzaak om zich te kunnen concentreren op waar ze primair voor naar school gaan: de ontplooiing van hun mogelijkheden door het verwerven van kennis, vaardigheden en competenties waarmee ze buiten het onderwijs en na hun onderwijsperiode in de samenleving kunnen participeren. Dat een onveilige situatie de aandacht daarvan afleidt, hoeft nauwelijks betoog. Een paar citaten van deelnemers die in de monitor 2006 antwoord konden geven op de vraag wat een onveilig gevoel op school voor hen betekende, tonen dat het ontwikkelingsproces daadwerkelijk wordt geschaad als deelnemers zich niet veilig voelen: *'Ongemakkelijk, onzeker, buitengesloten'; 'Gespannen en daardoor slecht kunnen leren'; 'Gespannen, waardoor ik me niet goed in de les kon concentreren'; 'Ik kon me minder concentreren voor bepaald huiswerk'; 'Niet zo goed bij de lessen zijn, gespannen gevoel, niet zo goed meer weten wat je moet doen'; 'Gespannen, niet zo snel iets durven zeggen en vragen'; 'Durfde niets te zeggen in de klas, bang om afgewezen te worden'; 'Met tegenzin naar school en minder goed presteren'; 'Voelde me niet lekker, kreeg hoofdpijn, bleef af en toe een dag weg'; 'Ik kom dan liever niet naar school'.* Voor leerlingen mag dan wel een veilige leeromgeving geëist worden, voor docenten en onderwijs-ondersteunend personeel is het niet minder belangrijk om over een veilige werkplek te kunnen beschikken. Het kan zelfs als een voorwaarde worden gezien om leerlingen die veiligheid te kunnen bieden, zoals een uitspraak van een docent naar aanleiding van de vraag wat de agressie bij hem tot gevolg had, duidelijk maakt: *'me niet veilig voelen en daardoor ook niet in staat zijn een veilige omgeving voor anderen te waarborgen'.*

Vanaf eind vorige eeuw is de veiligheid op school een belangrijk aandachtspunt geworden, waarover scholen

verantwoording moeten afleggen aan de overheid (Inspectie van het Onderwijs) en de samenleving moeten laten zien dat ze voor een veilige leer- en werkomgeving voor leerlingen en personeel zorg dragen. Veel scholen voor basis- en voortgezet onderwijs doen dat door hun beleid en aanpak op hun website te plaatsen.

Sinds het begin van deze eeuw staat de sociale veiligheid ook op de agenda van de mbo-sector.

Met de oprichting van het Platform voor Veiligheid in de mbo-sector nam de MBO Raad² in 2000 het initiatief om instellingen te ondersteunen bij het ontwikkelen van veiligheidsbeleid. Door het Platform georganiseerde werkconferenties en workshops hebben sinds de oprichting bijgedragen aan de bewustmaking van de problematiek, de deskundigheid van medewerkers op het gebied van sociale veiligheid en het beschikbaar komen van procedures, materialen en instrumenten. Een ander initiatief van het Platform was het laten ontwikkelen van een monitor Sociale Veiligheid die instellingen gegevens over hun veiligheids situatie moest leveren en zo moest bijdragen aan het ontwikkelen, evalueren en bijstellen van adequaat beleid gericht op de verhoging van de sociale veiligheid.

1.2 Doel van de monitor sociale veiligheid

Goed veiligheidsbeleid zonder nauwkeurige informatie over de (on)veiligheid in de instelling is ondenkbaar. Eén van de eerste instrumenten die het Platform dan ook liet ontwikkelen was de monitor sociale veiligheid. CINOP kreeg eind 2000 de opdracht om voor medewerkers en deelnemers een monitor te construeren met een tweeledig doel:

- 1) een representatief beeld geven van de sociale veiligheid in het mbo-veld, zodanig dat de sector zich daarmee naar de overheid, de media en het publiek kan verantwoorden voor haar beleid en inspanningen;
- 2) de veiligheid in de afzonderlijke instellingen (locaties) zodanig in beeld brengen, dat het management haar veiligheidsbeleid kan bijsturen en uitgevoerd beleid kan evalueren.

De uitkomsten van de monitor moeten een neerslag krijgen in een landelijke rapportage en in eigen rapportages voor de instellingen die aan het onderzoek meewerken.

Afgesproken werd om de monitor in een tweejaarlijkse cyclus uit te voeren. Daartoe zijn voor deelnemers en medewerkers aparte enquêtes ontwikkeld met als kern vragen over de subjectieve en objectieve veiligheid en vragen over het veiligheidsbeleid. Onder de subjectieve veiligheid wordt verstaan het veiligheidsgevoel dat medewerkers en deelnemers in en rond de school (locatie) ervaren. Personeel en deelnemers worden in de monitor gevraagd aan te geven hoe veilig ze zich voelen in diverse situaties op en rond de instelling.

De objectieve veiligheid verwijst naar ongeoorloofd en strafbaar gedrag van deelnemers, medewerkers en buitenstaanders in de schoolsituatie, dat de veiligheid van deelnemers en/of medewerkers direct of indirect in gevaar kan brengen of schade kan berokken aan de school als organisatie. Hoe beide begrippen in de monitor zijn geoperationaliseerd wordt in de volgende paragraaf beschreven. Als het ongeoorloofde of strafbare gedrag direct gericht is op anderen (of de organisatie) dan wordt gesproken van geweld of agressie. Als overkoepelende term wordt ook wel gebruik gemaakt van het woord 'ongewenst gedrag'.

Wat betreft het beleid is er aandacht voor vier hoofddimensionen die door het Platform zijn erkend als noodzakelijke elementen in een adequaat veiligheidsbeleid. Dat zijn:

- 1) de school als sociale organisatie;
- 2) voorzieningen die de veiligheid kunnen verbeteren;
- 3) een structuur om incidenten te kunnen melden en om adequaat te kunnen reageren op plegers van agressie en naar slachtoffers van agressie;
- 4) onderwijs dat bijdraagt aan een goed sociaal klimaat en aan de veiligheid.

De eerste meting met de monitor (nulmeting) vond plaats in 2001 en 2002 en de eerste vervolgmeting in 2004. Sinds 2004 is de monitor voor beide doelgroepen zowel schriftelijk als digitaal beschikbaar. De digitale afname gebeurt sinds 2006 via de ROCspiegel.

De monitor sociale veiligheid wordt in opdracht van de MBO Raad door CINOP uitgevoerd. De monitor wordt gezamenlijk gefinancierd door de MBO Raad en CINOP. CINOP doet dat vanuit de door de overheid beschikbaar gestelde en voor dit doel goedgekeurde SLOA-middelen.

1.3 Opzet van de rapportage

Het verdere rapport valt in drie delen uiteen: opzet en uitvoering van het onderzoek, de resultaten en een korte nabescherouwing.

In het volgende hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de opzet en de uitvoering van de monitor. Onder meer wordt daar de populatie en de steekproef beschreven en komt de uitvoering van het onderzoek en de deelname aan het onderzoek ter sprake.

De resultaten worden in hoofdstuk 3 tot en met 5 beschreven. De objectieve veiligheid komt in hoofdstuk 3 en 4 aan de orde. In hoofdstuk 3 worden de resultaten beschreven voor het materiële geweld, dat wil zeggen diefstal en vandalisme. In hoofdstuk 4 gebeurt dat voor het psychisch fysiek geweld, zoals pesten, bedreiging, lichamelijk geweld en andere vormen psychisch-fysiek geweld.

In beide hoofdstukken wordt naast de omvang van de problematiek aandacht besteed aan risicofactoren en wordt een vergelijking gemaakt met de uitkomsten uit de twee voorgaande monitoren (2002 en 2004).

De subjectieve veiligheid, het veiligheidsgevoel, staat centraal in hoofdstuk 5. Dat wordt eveneens afgesloten met een vergelijking van de resultaten uit 2002 en 2004. Een korte nabescherouwing sluit het rapport af.

De pijlers van het veiligheidsbeleid komen in dit rapport incidenteel en zijdelings aan de orde. In een apart rapport³, waarin tevens de gegevens uit het onderzoek bij deelnemers worden betrokken, wordt ingegaan op het veiligheidsbeleid in de mbo-sector.

2

Opzet, uitvoering en deelname

2.1 Opzet van het onderzoek

De monitor Sociale Veiligheid is opgezet als een kwantitatief en representatief vragenlijstonderzoek onder het personeel⁴ in het middelbaar beroeps-onderwijs (mbo). Het onderzoek is uitgevoerd in 2006. In deze paragraaf wordt de populatie en steekproeftrekking beschreven en komt de vragenlijst aan de orde.

Populatie en steekproefkader

De populatie bestaat uit alle bekostigde onderwijsinstellingen in het mbo, te weten de ROC's, AOC's en vakscholen. De sector Educatie van de ROC's valt buiten de populatie⁵.

Het steekproefkader bestaat uit alle onderwijslocaties van de instellingen in het mbo die in 2005 lid waren van het *Platform voor Veiligheid in het mbo*. Vrijwel alle instellingen zijn ook lid van het Platform.

Gekozen is voor locaties als eenheid van onderzoek en niet voor instellingen. Veel instellingen bestaan uit een groot aantal locaties, elk met een eigen cultuur en een eigen sociale omgeving, die van invloed kunnen zijn op de veiligheid. Omdat de monitor ook uitdrukkelijk bedoeld is de instellingen van relevante beleidsinformatie te voorzien⁶, lukt dat alleen als rekening gehouden kan worden met de diversiteit aan culturen en omgevingsfactoren van de locaties.

Instrument en variabelen

Thema's in de monitor

De monitor kent de volgende thema's of hoofdonderdelen⁷:

- achtergrondgegevens;
- ongewenst gedrag;
- het veiligheidsgevoel;
- het veiligheidsbeleid

Van de drie eerste thema's worden de belangrijkste variabelen beschreven. Voor precieze operationaliserings wordt verwezen naar de vragenlijst die als bijlage achterin het rapport is opgenomen. Het vierde thema komt niet aan de orde, omdat daar apart over wordt gerapporteerd.

Achtergrondgegevens

De achtergrondgegevens die worden verzameld betreffen kenmerken van personen, hun functie en de locatie

waar ze werken. Het gaat om kenmerken die kunnen bijdragen aan het opsporen van risicogroepen, dat wil zeggen groepen die een verhoogde kans hebben om met ongewenst gedrag geconfronteerd te worden.

Allereerst zijn dat enkele persoonskenmerken, te weten: het geslacht, de leeftijd en de seksuele geaardheid. Vervolgens zijn daarvoor ook een aantal functiekenmerken van belang, zoals: behorend tot het onderwijsgevend of onderwijsondersteunend personeel (OP en OOP), een leidinggevende of een uitvoerende taak, de duur van de aanstelling op de locatie, de tijd dat men per week op de locatie werkzaam is en het opleidingsniveau waar men bij betrokken is (alleen OP). Ten slotte zijn er enkel locatiekenmerken, waarvan de plaats (al dan niet in de vier grote steden) is af te leiden uit de adresgegevens en enkele andere gegevens uit de beantwoording van vragen over het beleid, zoals met name het toezicht op het naleven van regels.

Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag is de verzamelnaam voor alle vormen van gedrag die als strafbaar en/of in strijd met het schoolreglement kunnen worden beschouwd. Het is de invulling van het begrip objectieve veiligheid. Naarmate ongewenst gedrag vaker voorkomt en ernstiger van aard is, neemt de objectieve veiligheid af, zo kan worden gesteld. Om de objectieve veiligheid te bepalen, wordt achteraf over een vastgestelde periode bij deelnemers en medewerkers geïnventariseerd hoe vaak ze in die periode betrokken waren bij incidenten van de onderscheiden vormen van ongewenst gedrag. Deelnemers wordt gevraagd naar hun actieve betrokkenheid (pleger of uitvoerder) en passieve betrokkenheid (slachtoffer), medewerkers alleen naar hun passieve betrokkenheid (slachtoffer). Degenen die als slachtoffer betrokken zijn geweest bij een bepaalde vorm van ongewenst gedrag, krijgen een aantal vervolgvragen, waarmee meer gedetailleerde informatie wordt verzameld, zoals over de frequentie, de pleger van het gedrag, de situatie en eventuele gevolgen voor het slachtoffer. Hoewel allerlei indelingen mogelijk zijn, wordt in de monitor de volgende driedeling van ongewenst gedrag aangehouden:

- ongeoorloofd gedrag (alleen bij deelnemers);
- materieel geweld;
- psychisch-fysiek geweld.

Ongeoorloofd gedrag. Dit onderdeel wordt alleen bij deelnemers gemeten. Het gaat om vormen van ongewenst gedrag waarmee voor iedereen herkenbare wettelijke regels en/of schoolregels worden overtreden, die in het algemeen niet direct gericht zijn op het benadeln of beschadigen van anderen (medecursisten of personeel). Indirect kan er overigens wel een dreigende werking van uitgaan, die mede van invloed kan zijn op het veiligheidsgevoel van medewerkers of deelnemers. Ongeoorloofd gedrag komt alleen voor in de enquête van de deelnemers en is daarin geoperationaliseerd in de volgende vormen:

- spijbelen;
- gebruik van drugs en handel in drugs op of rond de locatie;
- wapenbezit op de locatie;
- handel in gestolen spullen en illegale kopieën van muziekdragers, games en software.

Materieel geweld. De term materieel geweld of materiële agressie wordt gebruikt voor ongewenst gedrag dat materiële en/of financiële schade toebrengt aan eigendommen of bezittingen van medewerkers of deelnemers, of de school als organisaties. Twee vormen worden onderscheiden:

- vandalisme (vernielen, beschadigen of kwijt maken van eigendom van een ander);
- diefstal.

Psychisch-fysiek geweld. Bij psychisch-fysiek geweld wordt het slachtoffer in zijn geestelijke of lichamelijke integriteit beschadigd. De operationalisering is opgesteld vanuit het perspectief van degenen op wie het gedrag gericht is, de slachtoffers. De ervaring van het slachtoffer is dus uitgangspunt. Of de effecten ook als zodanig door de plegers bedoeld waren, kan in het kader van de aanpak van problemen van belang zijn, maar in het kader van de inventarisatie niet. Er is een aantal herkenbare vormen van psychisch-fysiek geweld onderscheiden die zodanig geformuleerd en geoperationaliseerd zijn, dat overlap zo veel mogelijk wordt voorkomen. Die vormen zijn:

- pesten;
- discriminatie;
- bedreiging (afpersing, dwingen tot ongewenst gedrag, overige bedreigingen);
- lichamenlijk geweld;

- seksuele intimidatie en seksueel geweld;
- verbale agressie.

Periode van inventarisatie. Om een zo betrouwbaar en een zo volledig mogelijk beeld te krijgen, is er voor gekozen de incidenten te laten inventariseren over een middellange en goed in de tijd af te bakenen periode. In de twee eerste afnamen van de monitor (2002 en 2004) was dat de periode tussen de zomer- en de kerstvakantie. Op verzoek van de instellingen is daar in 2006 een tweede, alternatieve periode aan toegevoegd, namelijk de maanden tussen de kerstvakantie en de meivakantie. Beide perioden zijn scherp afgebakend en hebben een vrijwel even lange duur, namelijk ongeveer vier maanden, elk onderbroken door een week vakantie.

Gevoelens van veiligheid

Het gevoel van veiligheid wordt nagegaan voor vijf goed herkenbare en uit beleidsmatig oogpunt relevante situaties:

- de lesruimten (klas);
- de werkruimten (alleen bij medewerkers);
- de openbare ruimten in het gebouw (gangen en kantine);
- het schoolterrein en de stalling;
- de directe omgeving van de school.

De gebruikte schaal om het veiligheidsgevoel te meten is een zevenpuntsschaal, lopend van zeer onveilig (1) tot zeer veilig (7). De middencategorie (4) is daarbij niet neutraal, maar verwijst naar een enigszins onbestemd gevoel van zich niet echt veilig voelen, maar ook niet onveilig. In de rapportage wordt die categorie veelal aangeduid als 'minder op het gemak voelen'.

2.2 Uitvoering van het onderzoek

Het feitelijke onderzoek, dat wil zeggen de steekproef-trekking en de dataverzameling, is uitgevoerd in de periode van oktober 2005 tot juni 2006. Begin oktober is aan de instellingen die lid zijn van het *Platform voor Veiligheid* een uitnodiging voor de monitor verstuurd, waarin de mogelijkheid werd geboden in de eerste periode (dataverzameling van half januari tot eind februari) of in de tweede periode (dataverzameling van mei tot half juni) deel te nemen. Die uitnodiging is zowel naar de vertegenwoordigers bij het Platform gegaan alsook naar het CvB van elke instelling.

Steekproeftrekking

Er is gebruik gemaakt van een soort getrapte steekproeftrekking. Zoals aangegeven, zijn eerst de instellingen aangeschreven. Op basis van de aanmeldingsgegevens is gecontroleerd op geografische representativiteit, met name de vertegenwoordiging van de vier grote steden (G4), en de representativiteit van de sectoren. Dat heeft geleid tot een herhaald verzoek aan instellingen die eind december nog niet hadden gereageerd.

Instellingen die zich hadden aangemeld, is in de tweede stap gevraagd één of meer locaties aan te melden, waarbij verzocht werd rekening te houden met een evenwichtige vertegenwoordiging van de sectoren. Enkele ROC's hebben instellingsbreed meegewerkt.

De derde stap in de steekproeftrekking bestond uit de selectie van medewerkers en groepen deelnemers. Wat betreft de medewerkers is het advies gegeven iedereen op de locatie in de steekproef op te nemen. Wat betreft de deelnemers is gevraagd een steekproef van voldoende omvang en representatief voor de locatie te trekken uit groepen die op de locatie onderwijs volgen en niet in het semester waarover vragen worden gesteld langdurig op stage zijn geweest. Elke locatie (contactpersoon) is een instructie toegestuurd met informatie over het trekken van de steekproef en de verdere organisatie van de monitor op de locatie.

Dataverzameling, data-invoer en bestandopbouw

De data zijn zowel digitaal als schriftelijk verzameld in de periode van half januari tot ongeveer eind februari (eerste afnameperiode) en van begin mei tot half juni (tweede afnameperiode). Hoewel verzocht werd zoveel mogelijk gebruik te maken van de digitale versie (beschikbaar in de ROCspiegel), koos een deel van de locaties voor de schriftelijke variant.

Instellingen die kozen voor de schriftelijke versie kregen het benodigde aantal vragenlijsten plus verzamel-enveloppen voor de opgegeven groepen deelnemers en vragenlijsten plus individuele enveloppen voor het personeel. De logistiek en de dataverzameling zelf viel onder de verantwoordelijkheid van de instellingen. Wel zijn instructies toegestuurd voor de afnameprocedure, onder andere om de anonimiteit van de respondenten zo goed mogelijk te kunnen garanderen.

De via de ROCspiegel verzamelde gegevens kwamen als spss-bestanden beschikbaar. De schriftelijk verzamelde data zijn handmatig ingevoerd en vervolgens gekoppeld aan de digitaal verzamelde spss-bestanden. Voor deelnemers en personeel zijn de bestanden gecontroleerd op inconsistenties en op volledigheid van achtergrondgegevens. Wat betreft de deelnemers konden ontbrekende gegevens over de sector, het niveau, de leerweg en het leerjaar via de bij de aanmelding meegeleverde groepsgegevens zonodig worden aangevuld of gecorrigeerd. Naast controle op inconsistenties en ontbrekende achtergrondkenmerken, is verder gecontroleerd op (deels) niet serieus ingevulde enquêtes. Daartoe zijn respondenten met zeer onwaarschijnlijke antwoordpatronen geselecteerd, die zonodig handmatig verder werden gecontroleerd.

Na de controle is de representativiteit van de steekproeven bepaald en vond een verdere bewerking plaats om samengestelde variabelen te berekenen. De bestanden voor deelnemers en personeel zijn vervolgens toegevoegd aan de betreffende bestanden uit de nulmeting (2002) en de eerste vervolgmeting (2004).

Analyse

Eerst zijn analyses uitgevoerd ten behoeve van de instellingsrapportages. Daarvoor is gebruik van platte beschrijvingen (frequentietabellen en kruistabellen). Voor de instellingsrapportages zijn geen verdere statistische berekeningen uitgevoerd. Dat is wel gedaan voor de landelijke rapportage. Kruistabelanalyses, correlatieve analyses en variantie-analyses zijn uitgevoerd, gebruik maken van standaard statistische programmatuur (SPSS).

Rapportage

Voor de instellingen die aan het onderzoek hadden meegewerkt zijn in augustus en september 2006 instellingsrapporten opgesteld, waarin op locatieniveau de resultaten konden worden vergeleken met die van de eigen instelling (voor zover meer locaties hadden deelgenomen) en met de landelijke resultaten, die naar een aantal kenmerken waren uitgesplitst, afhankelijk of het de deelnemers of de medewerkers betrof.

Naast de instellingsrapportages waarin op hoofdlijnen is gerapporteerd, ontvingen de instellingen een Excel-programma waarmee ze hun resultaten op een gedetail-

leerder niveau konden bekijken en vergelijken met landelijke resultaten. De landelijke rapportages zijn zo opgesteld dat ze op landelijk niveau inzicht geven in de sociale veiligheid in de mbo-sector.

2.3 De deelname aan het onderzoek

Van de bijna 70 instellingen die zijn aangeschreven, hebben er 27 aan de monitor 2006 meegewerkt: 22 ROC's, 2 AOC's en 3 vakscholen. De deelname van AOC's en vakscholen bleef daarmee achter bij die van ROC's. Op 160 locaties is de monitor afgenomen bij medewerkers. Dat zijn er 60 meer dan in de tweede meting (2004) en ongeveer bijna 100 meer als in de nulmeting (2002).

Deelname door medewerkers

In totaal zijn van 8555 medewerkers geldige gegevens verzameld. Dat is ongeveer 17% van het totaal aantal medewerkers in de mbo-sector. Het aantal respondenten per locatie varieerde van minder dan 10 tot 250 met een gemiddelde deelname van ruim 50. De gemiddelde respons per locatie lag ruim boven de 50%.

Een verdeling van de steekproef naar achtergrondkenmerken is in onderstaande tabellen te vinden⁸. Aan de hand van die gegevens is de representativiteit van de steekproef nagegaan. Voor de referentie is gebruik gemaakt van de meest recente cijfers over het mbo.

Ongeveer twee derde van de respondenten behoorde tot het onderwijsgevend personeel (OP) en een derde tot het onderwijsondersteunend personeel (OOP). Daarmee komt de steekproef nagenoeg overeen met de

verdeling in de populatie en eveneens met de verdeling in de steekproef van 2004.

De verdeling van de steekproef naar geslacht is opgenomen in Tabel 2.1. Iets meer vrouwen (51,7%) dan mannen (48,3%) hebben aan de monitor meegewerkt. Die verdeling wijkt nauwelijks af van de verdeling in de populatie. In 2004 namen verhoudingsgewijs iets minder vrouwen deel aan het onderzoek (50,5%).

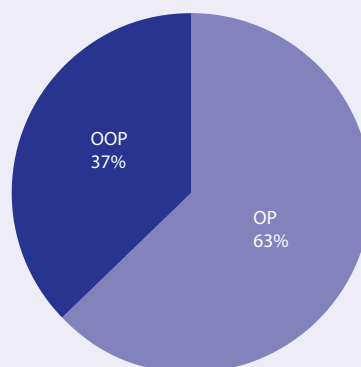
Ongeveer 6 op de 10 respondenten waren ouder dan 45 jaar, van wie een kwart (16% van de steekproef) ouder dan 55. Het percentage oudere medewerkers is bij het OP hoger dan bij het OOP. Ook op dit punt wijkt de steekproef nauwelijks af van de vorige monitor. Ten opzichte van de populatie is de groep boven de 55 jaar licht ondervertegenwoordigd.

Bijna 16% van de respondenten had een leidinggevende functie. Dat verschilt nauwelijks van het percentage in de vorige meting (17%).

2.4 Representativiteit van de steekproef

Uit de beschrijving van de steekproef in paragraaf 2.3 en uit de vergelijking die daar is gemaakt met de populatieverdeling, blijkt dat de samenstelling van de steekproef een goede weerspiegeling is van populatie van medewerkers in de mbo-sector. Ook de landelijke spreiding en de omvang van de steekproef zijn een goede garantie voor de representativiteit van de resultaten. Die kunnen met een gerust hart vanuit de steekproef naar de totale populatie worden gegeneraliseerd.

Figuur 2.1 Personeel naar functie: onderwijsgevend (OP) en onderwijsondersteunend (OOP)



Tabel 2.1 Functie x Geslacht

	Geslacht					
	totaal		man		vrouw	
Functie	aantal	n	%	n	%	
OP	5343	2877	53,8	2466	46,2	
OOP	3116	1205	38,7	1911	61,3	
Totaal	8459	4082	48,3	4377	51,7	

Tabel 2.2 Functie x Leeftijd

	Leeftijd										
	Totaal		<=25		26-35		35-45		46-55		>=56
Functie	aantal	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
OP	5344	122	2,3	579	10,8	1262	23,6	2493	46,7	888	16,6
OOP	3139	136	4,3	515	16,4	811	25,8	1199	38,2	478	15,2
Totaal	8483	258	3,0	1094	12,9	2073	24,4	3692	43,5	1366	16,1

Tabel 2.3 Functie x Leiding

	Leidinggevend					
	totaal		ja		nee	
Functie	aantal	n	%	n	%	
OP	5389	701	13,0	4688	87,0	
OOP	3156	645	20,4	2511	79,6	
Totaal	8545	1346	15,8	7199	84,2	

Op subgroepniveau kan de representativiteit soms minder zijn en in combinatie met een geringere omvang van de steekproef voor een iets grotere onnauwkeurigheid van de resultaten zorgen. De resultaten voor (kleinere) subgroepen zijn dan ook wat meer onderhevig aan steekproeffluctuaties, waardoor soms inconsistenties in de vergelijking met voorgaande metingen kunnen optreden.

De vergelijking van de steekproef 2006 met die van 2004 gaf een hoge mate van overeenkomst te zien, waardoor vergelijkingen tussen de resultaten van beide

metingen zonder problemen kunnen worden gemaakt. Bovenstaande restrictie ten aanzien van kleine subgroepen blijft bij een vergelijking uiteraard van toepassing op beide steekproeven.

De vergelijkbaarheid met de steekproef van de nulmeting (2002) is hier niet nagegaan, omdat dat in de vorige rapportage (2004) is gedaan voor de steekproeven van 2002 en 2004. Een punt uit die vergelijking dat hier moet worden genoemd, is de ondervetegenwoordiging van de vier grote steden in 2002. Op plaatsen waar dat relevant is, wordt daar in dit rapport aan gerefereerd.

3

Materieel geweld

3.1 Inleiding

Dit is het eerste van twee hoofdstukken over de objectieve veiligheid. In het volgende hoofdstuk komt het psychisch fysieke geweld aan de orde, in dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek naar materieel geweld beschreven.

Materieel geweld kent twee vormen, diefstal en vandalisme. Hoewel deelnemers en de school als organisatie slachtoffer kunnen zijn van dat ongewenst gedrag, wordt hier alleen voor het personeel beschreven in welke mate ze er persoonlijk last van hebben gehad. Het gaat om de diefstal of vernieling van persoonlijke eigendommen van het personeel, waartoe ook de eigen spullen worden gerekend die iemand gebruikt in zijn werk.

Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven, inventariseert de monitor het ongewenste gedrag waar medewerkers gedurende een semester mee te maken hebben gehad, namelijk van de zomer- tot de kerstvakantie of van de kerst- tot meivakantie. Het gaat om even lange, goed vergelijkbare perioden van ongeveer 4 maanden. Het percentage slachtoffers komt in beide perioden ook overeen: 5,7% in het eerste semester en 6,4% in het tweede semester ($p=0,31$).

Slachtoffers van diefstal of vandalisme kregen na de hoofdvraag enkele vervolgvragen om de problematiek verder in beeld te kunnen brengen. Gevraagd is naar het aantal keer dat in het betreffende semester iets was gestolen of vernield, welke eigendommen het betrof en wie de vermoedelijke dader was (alleen bij vernieling). Verder konden slachtoffers aangeven of ze het incident of de incidenten hadden gemeld en of en hoe de instelling de melding had afgehandeld. Melding en afhandeling komen in een aparte rapportage over het veiligheidsbeleid aan de orde.

De ernst van het probleem van materieel geweld wordt met behulp van drie indicatoren gekwantificeerd. Twee ervan hebben betrekking op objectieve gegevens, één op de beeldvorming over de ontwikkeling van het materiële geweld op de locatie. Daarnaast is er aandacht voor risicofactoren, dat wil zeggen groepen medewerkers die een grotere kans lopen betrokken te raken bij diefstal of vandalisme.

Eerst wordt de omvang van het materiële geweld waar het personeel mee te maken heeft gehad beschreven,

waarbij 2 van de 3 indicatoren aan de orde komen (paragraaf 3.2). Risicofactoren staan centraal in paragraaf 3.3 en in paragraaf 3.4 worden vandalisme en diefstal verder beschreven. In de laatste paragraaf wordt nagegaan of de afname in het materiële geweld tussen 2002 en 2004 een werkelijk effect was of een toevallige uitschieter.

3.2 De omvang van het materieel geweld

De omvang van het op het personeel gerichte materiële geweld wordt door middel van twee indicatoren in beeld gebracht. Allereerst door middel van het percentage medewerkers dat met diefstal en/of vandalisme te maken kreeg. De tweede indicator is deels gebaseerd op de eerste, maar houdt ook rekening met het aantal incidenten per slachtoffer. Die indicator is zo berekend, dat de waarde het aantal incidenten per 100 medewerkers gedurende een semester aangeeft.

Het percentage slachtoffers van diefstal en vandalisme

De eerste indicator voor de omvang van materiële agressie onder het personeel is het percentage medewerkers dat in een tijdsbestek van ongeveer vier maanden (semester) slachtoffer was van diefstal en/of vandalisme. Voor het schooljaar 2005-2006 komt dat percentage uit op iets meer dan 6% (6,3%). Iets meer medewerkers hadden last van vandalisme (4,3%) dan van diefstal (3,6%). Een klein deel kreeg gedurende een semester met beide vormen van het ongewenste gedrag te maken.

Voor vier functiegroepen is het percentage slachtoffers apart berekend. Onderscheid is gemaakt in de betrokkenheid bij het primaire proces, namelijk onderwijsgevend personeel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP) en naar iemands rol (leidinggevend of uitvoerend). De resultaten voor die vier groepen zijn afgebeeld in Figuur 3.1.

Als eerst wordt gekeken naar de betrokkenheid bij het primaire proces, dan blijken direct bij het onderwijs betrokken medewerkers verhoudingsgewijs wat vaker last te hebben gehad van materieel geweld dan medewerkers in een onderwijsondersteunende functie (7,0% versus 5,1%). Een vergelijkbaar verschil is er tussen leidinggevend en het overige personeel. Ruim 8% (8,4%) van de leidinggevend had diefstal of vanda-

lisme van eigendommen gemeld tegenover zo'n 6% (5,9%) van de medewerkers in een uitvoerende functie. In het onderste deel van Figuur 3.1 zijn de percentages te vinden voor elk van de vier onderscheiden groepen. Te zien is dat er tussen leidinggevende OP'ers en OOP'ers nauwelijks een verschil is, maar wel tussen de twee groepen niet leidinggevend personeel. Relatief meer docenten (6,7%) dan collega's uit de ondersteunende diensten (4,3%) kregen met diefstal en/of vernieling te maken in het schooljaar 2005-2006.

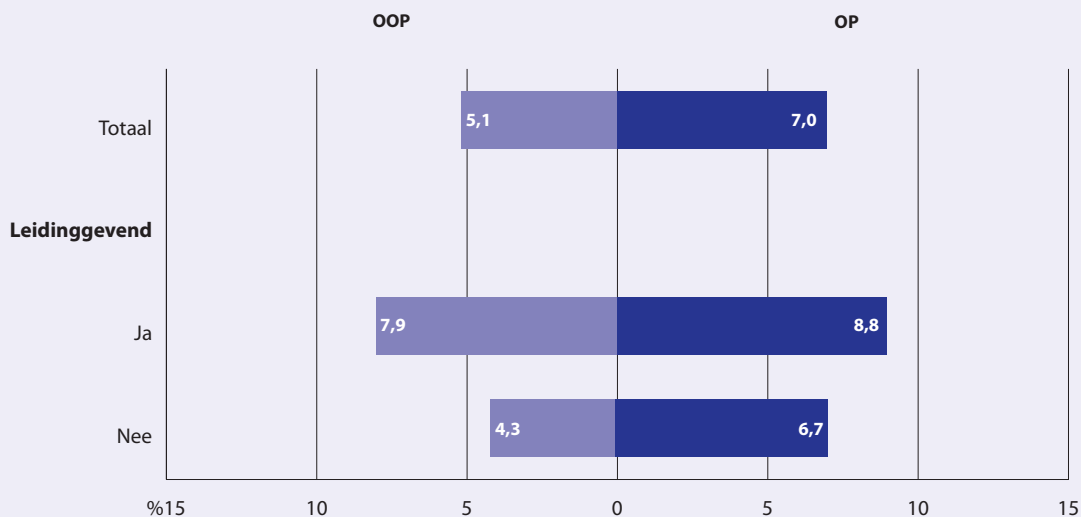
De afzonderlijke cijfers voor vandalisme en diefstal zijn voor de verschillende functiegroepen te vinden in Tabel 3.1.

Het aantal voorvallen van diefstal en vandalisme

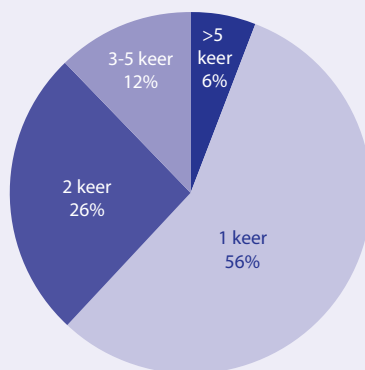
In het percentage slachtoffers als indicator voor het materiële geweld telt elk slachtoffer maar een keer mee, ook als er van hem of haar vaker in het semester iets was gestolen of vernield. De tweede indicator houdt wel rekening met de frequentie. Alvorens die te presenteren wordt eerst de verdeling van slachtoffers naar het aantal incidenten van diefstal of vandalisme getoond (Figuur 3.2).

De meeste slachtoffers van materieel geweld zijn in een bepaald semester bij één incident betrokken geweest (56%). Van zo'n kwart van de slachtoffers was in een semester twee keer iets gestolen of vernield en ongeveer 1 op de 8 had dat drie tot vijf keer meegemaakt. Een kleine groep had er nog frequenter mee te maken gehad.

Figuur 3.1 Slachtoffers materieel geweld: percentages uitgesplitst naar functies



Figuur 3.2 Slachtoffers materieel geweld x Aantal incidenten (percentages gebaseerd op aantal slachtoffers)



Voor het bepalen van de tweede indicator is de frequentieverdeling gebruikt: de percentages zijn vermenigvuldigd met het aantal bijbehorende incidenten. Figuur 3.3 toont het resultaat.

Voor het personeel als geheel komt de tweede indicator op ongeveer 13 uit, wat aangeeft dat per semester zich per 100 medewerkers zo'n 13 incidenten van materieel geweld hadden voorgedaan. De hoogte van de indicator verschilt aanzienlijk voor de vier groepen. De waarde is het hoogst bij leidinggevend (19) en het laagst bij OOP'ers in een uitvoerende functie (9 à 10). Het percentage leidinggevend dat slachtoffer is van materieel geweld is dus niet alleen hoger dan bij niet-leidinggevend, het aantal incidenten waar die groep mee te maken kreeg, is navenant groter. Dat volgt overigens niet zondermeer uit de eerste indicator. Als bijv. in de groep docenten de kans op herhaalde betrokkenheid bij materieel geweld veel groter zou zijn geweest dan bij leidinggevende OP'ers, dan zou het verschil tussen beide groepen op de tweede indicator opgeheven zijn of zelfs naar de andere kant zijn doorslagen. Dat de verhoudingen in Figuur 3.1 grotendeels terug te zien zijn in Figuur 3.3 geeft aan dat er verhoudingsgewijs geen grote verschillen zijn tussen de vier groepen in de kans om herhaald slachtoffer te worden van diefstal of vandalisme. Met andere woorden: binnen de groep slachtoffers is het risico dat twee of meer keer iets wordt gestolen of vernield gedurende een semester ongeveer hetzelfde in elk van de vier groepen.

3.3 Risicofactoren

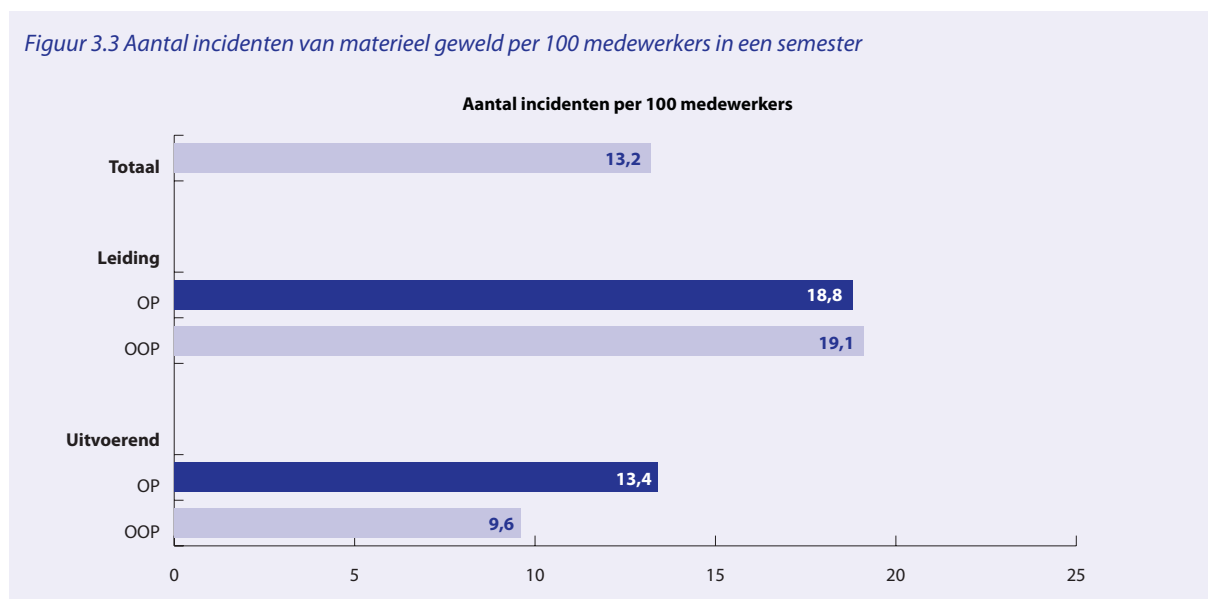
Met risicofactoren worden hier kenmerken van personen, functies en locaties bedoeld, die de kans op betrokkenheid bij materieel geweld vergroten. Medewerkers die tot een risicogroep behoren hebben dus meer kans dat er iets van hen wordt gestolen of vernield. Voor te voeren beleid op een locatie is het belangrijk om in ieder geval te weten waar de problemen het grootst zijn. Met die kennis kan gericht verder worden gezocht naar oorzaken en kan gericht aan oplossingen worden gewerkt. In Tabel 3.1 zijn de percentages slachtoffers van vandalisme en diefstal opgenomen. Naast de totalen is er allereerst een uitsplitsing gemaakt naar OP en OOP en vervolgens daarbinnen weer naar persoons-, functie- en locatiekenmerken.

Persoonskenmerken, functiekenmerken en locatiekenmerken

Tabel 3.1 toont welke persoons-, functie en locatiekenmerken samenhangen met materieel geweld. Zijn er tussen categorieën van een kenmerk duidelijke en statistisch significante verschillen, dan wil dat zeggen dat bepaalde groepen een groter risico lopen om slachtoffer te worden dan andere groepen.

Persoonskenmerken

Van de beide persoonskenmerken hangt alleen het geslacht van de medewerkers samen met de kans slachtoffer te worden van materieel geweld. Mannen lopen een groter risico dan vrouwen. Dat was in de vorige monitor eveneens het geval.



Tabel 3.1 Slachtoffers materieel geweld op en rond school (MGT=materieel geweld totaal, V=vandalisme, D=diefstal)

	Totaal				OP			OOP		
	Totaal	MGT	V	D	MGT	V	D	MGT	V	D
Geslacht	aantal	%**	%**	%	%**	%**	%	%**	%**	%*
man	4086	7,7	5,7	3,9	7,8	6,0	3,8	7,6	5,1	4,1
vrouw	4381	5,0	3,0	3,2	5,9	3,8	3,7	3,7	2,1	2,7
Leeftijd	aantal	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<= 25 jaar	258	6,2	2,7	4,7	9,0	4,9	6,6	3,7	0,7	2,9
26-35 jaar	1095	6,1	4,1	3,0	6,9	5,0	3,1	5,2	3,1	2,9
36-45 jaar	2074	6,0	4,0	3,1	6,6	4,6	3,3	5,2	3,1	2,8
46-55 jaar	3696	6,6	4,5	4,0	7,1	4,9	4,1	5,7	3,8	3,8
>=55 jaar	1369	6,0	4,5	3,3	7,1	5,5	3,6	4,0	2,7	2,7
Leidinggevend	aantal	%**	%*	%**	%*	%	%	%**	%*	%**
ja	1347	8,4	5,3	5,0	8,8	6,0	5,0	7,9	4,7	5,0
nee	7207	5,9	4,1	3,3	6,7	4,8	3,6	4,3	2,7	2,7
Werkzaam op locatie	aantal	%	%	%	%	%	%*	%	%	%
< ½ jaar	365	4,4	1,9	3,0	5,2	3,2	2,6	3,8	1,0	3,3
½ - 1 jaar	712	6,0	3,7	4,1	7,3	4,3	5,0	4,0	2,6	2,6
1 - 2 jaar	945	7,5	4,8	4,4	7,9	5,4	4,0	7,0	3,9	5,2
2 - 5 jaar	2507	6,6	4,4	3,9	8,0	5,4	4,9	4,7	3,1	2,4
> 5 jaar	3711	5,8	4,3	3,0	6,0	4,6	2,8	5,2	3,5	3,3
Aanwezigheid	aantal	%**	%**	%*	%**	%*	%*	%*	%*	%
½ - 2 dagen	381	2,1	1,8	1,0	2,5	2,5	1,1	1,0	0,0	1,0
2 - 4 dagen	2668	5,4	3,5	3,4	6,2	4,3	3,7	4,0	2,2	2,8
4 - 5 dagen	5511	7,0	4,8	3,8	7,7	5,5	4,1	5,9	3,8	3,4
Contact met cursisten	aantal	%**	%**	%**	%*	%*	%	%**	%**	%**
niet/nauwelijks	1160	2,8	1,9	1,6	3,5	3,5	1,2	2,8	1,8	1,6
paar keer / week	1044	4,3	3,1	2,4	4,6	3,4	2,8	4,1	2,8	2,0
dagelijks paar keer	2014	6,1	3,9	3,8	6,9	4,5	4,4	4,7	2,8	2,7
dagelijks frequent	4345	7,8	5,4	4,3	7,4	5,4	3,8	9,4	5,8	6,5
Geeft les op	aantal				%**	%**	%			
niveau 1- 2 (en 3-4)	2460				8,4	6,2	4,3			
alleen niveau 3-4	2941				5,8	3,9	3,4			
4 Grote steden	aantal	%**	%	%**	%**	%	%	%**	%	%
ja	1347	8,1	4,7	5,0	9,1	5,3	5,5	6,3	3,6	4,1
nee	7207	5,9	4,2	3,3	6,6	4,9	3,4	4,9	3,1	3,0
Totaal	8554	6,3	4,3	3,5	7,0	4,9	3,8	5,1	3,1	3,1

* = statistisch significant met $p < 0,05$; ** = statistisch significant met $p < 0,01$

Bij het personeel als geheel is het verschil tussen mannen en vrouwen 2,5%, bij het OOP is het nog iets groter (bijna 4%). Het effect is vooral toe te schrijven aan differentiële kansen op vernieling van eigendommen en minder op verschillen bij diefstal.

Functiekenmerken

De rol van twee functiekenmerken (betrokkenheid bij het primaire proces en leiding geven) is deels al besproken. Het OP en leidinggevend hebben duidelijk vaker last van materieel geweld, het OP vooral van meer vandalisme, leidinggevend juist van meer diefstal. Overigens is het verschil tussen leidinggevende OP'ers en docenten duidelijk geringer dan dat tussen die twee groepen bij het OOP. Dat heeft vooral te maken met een kleiner risico op materieel geweld bij OOP'ers in een uitvoerende functie.

Van de overige functiekenmerken die in Tabel 3.1 zijn opgenomen speelt de duur van de aanstelling op de locatie geen rol en in 2004 was dat evenmin het geval. Of iemand lang of kort op een locatie werkt, is dus minder van belang bij het risico op materieel geweld. Voor zover diefstal en vandalisme 'blinde' processen zijn, is dat ook niet te verwachten.

In de vorige monitor is erop gewezen dat het ontbreken van dat effect een aanwijzing is voor de validiteit van de meting. Medewerkers die langer op de locatie werken, betrekken in hun beantwoording blijkbaar geen voorval- len van vóór de afgebakende periode. Het geringere percentage slachtoffers onder degenen die minder dan een half jaar op de locatie werkzaam waren, is goed te verklaren door een gemiddeld kortere aanstellings- periode dan 4 maanden.

Twee factoren die door velen als risicoverhogend zullen worden gezien, zijn de omvang van de aanstelling (aantal uren per week werkzaam op de locatie) en het contact met deelnemers. Bij die tweede factor is de aanname, dat deelnemers vaak de plegers van diefstal en vandalisme zijn, een aanname die door slachtoffers werd bevestigd in hun opgave van daders. In de volgende paragraaf (Deelnemers als risicofactor) zal blijken dat die aanname ook juist is.

Medewerkers met een fulltime aanstelling hebben een ruim drie keer zo grote kans op materieel geweld dan degenen die korter dan een halve week op de locatie

werken. Het effect is bij het OP wat groter, omdat ver- houdingsgewijs meer docenten dan OOP'ers frequent contact met deelnemers hebben.

Als op individueel niveau wordt gekeken naar de kans slachtoffer te worden van diefstal of vandalisme, dan is er nauwelijks een verschil tussen OP'ers en OOP'ers. Het percentage slachtoffers van diefstal en vandalisme loopt in beide groepen op van minder dan 3% bij degenen die in hun functie niet of nauwelijks contact hebben met deelnemers naar bijna 8% bij medewerkers die dagelijks met deelnemers werken. Dat lijkt erop te wijzen dat vandalisme en diefstal minder gericht zijn op individuele personen, en veelal dus niet bedoeld zijn om specifieke docenten te treffen.

Bij docenten speelt het niveau van de opleidingen mee. Evenals in voorgaande jaren kregen docenten betrokken bij opleidingsniveau 1 en 2 vaker te maken met mate- rieel geweld dan hun collega's die uitsluitend deel- nemers op niveau 3 en 4 les gaven. Het verschil heeft meer betrekking op vandalisme dan op diefstal, wat ook in voorgaande metingen was op te merken.

Locatiekenmerken

De plaats van de locatie, in of buiten de vier grote steden, is van invloed op het risico dat iets wordt gestolen of vernield. Voor de twee vormen afzonderlijk blijven de verschillen beperkt, maar bij elkaar opgeteld, lopen medewerkers uit de G4 duidelijk meer risico. Het effect is waarneembaar bij het OP en het OOP.

Deelnemers als risicofactor

De dader van materieel geweld zal soms bekend zijn, soms zal er een vermoeden bestaan, maar vaak zal niet duidelijk zijn wie het heeft gedaan. Dat laatste geldt waarschijnlijk nog meer voor diefstal dan voor vanda- lisme. Er is daarom alleen bij slachtoffers van vandalisme verder geïnformeerd naar de (vermoedelijke) dader(s), maar ook die vraag is door niet meer dan ongeveer 6 op de 10 slachtoffers beantwoord.

Bijna 9 op de 10 medewerkers die de vraag naar de dader hadden beantwoord, wezen in de richting van deelnemers als de daders, bijna 1 op de 10 noemde een buitenstaander en slechts een paar procent wees op een collega als dader. In tegenstelling tot voorgaande metin- gen is er geen verschil gevonden tussen OP en OOP. OOP'ers zijn dus verhoudingsgewijs even vaak slacht-

offer van vandalisme door deelnemers als OP'ers. Voor zover buitenstaanders als dader werden aangemerkt, betrof het vooral vernielingen aan fietsen en auto's (die in de omgeving stonden geparkeerd).

Het komt er op neer dat voor veel medewerkers die met vandalisme te maken hebben, vast staat dat deelnemers veelal voor de vernielingen verantwoordelijk zijn.

Dat het OP vaker slachtoffer is van diefstal en vandalisme dan het OOP heeft direct te maken met de contacten met deelnemers. Wordt daarvoor gecontroleerd, dan verdwijnen de verschillen grotendeels. Medewerkers met minder dan een halve weektaak op de locatie hebben gemiddeld minder contacttijd met deelnemers dan medewerkers met een fulltime functie, wat teruggevonden is in verlaagde kans op diefstal en vandalisme. Een factor die verder bleek mee te spelen, is het opleidingsniveau. Evenals in voorgaande metingen, kwam naar voren, dat deelnemers uit opleidingen op niveau 1 en 2 relatief vaker voor overlast zorgden dan deelnemers op niveau 3 en 4.

Dat verschil tussen de niveaus blijkt tevens deels een verklaring voor het hogere percentage mannelijke docenten dat met vandalisme en diefstal werd geconfronteerd. Op niveau 3 en 4 is er tussen mannen en vrouwen geen verschil in dat percentage (mannen 5,9% en vrouwen 5,6%), maar op niveau 1 en 2 is het verschil des te groter (mannen 9,8% en vrouwen 6,4%). Het zijn dus de mannelijke docenten betrokken bij niveau 1 en 2

die het grootste risico op materieel geweld lopen.

Verdere analyses geven aan, dat de verschillen vooral vandalisme betreffen (mannen 7,7%, vrouwen 4,1%).

Voor diefstal is er nauwelijks een verschil gevonden (mannen 4,6% en vrouwen 3,8%). Dat patroon is eveneens in vorige rapportages gevonden. Het is een interessante vraag of dat effect te maken heeft met bijvoorbeeld verschillen in benadering van deze doelgroep door mannelijke en vrouwelijke docenten. Gaat het hier, in tegenstelling wat hierboven is aangegeven, toch meer om persoonlijk gerichte acties?

3.4 Materieel geweld nader bekeken

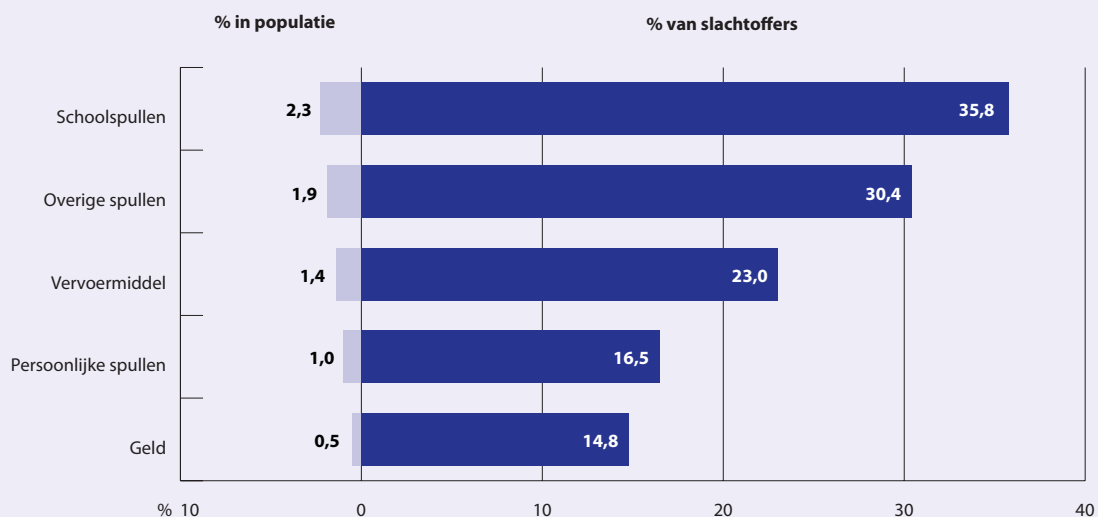
Slachtoffers van diefstal en vandalisme konden aangeven welke eigendommen van hen waren gestolen of vernield:

- geld,
- eigen spullen voor het uitvoeren van de functie (schoolspullen),
- persoonlijke spullen, zoals kleding, horloges, mobiele telefoons, enz.,
- vervoermiddelen en
- overige spullen.

Figuur 3.4 toont de resultaten, waarbij de percentages rechts in de figuur berekend zijn op basis van het aantal slachtoffers en links op basis van de totale steekproef. De linkerkant van de figuur laat dus zien hoe vaak iets naar schatting in de populatie voorkomt.

Evenals in voorgaande metingen blijken medewerkers

Figuur 3.4 Eigendommen die zijn vernield of gestolen



het meest last te hebben van diefstal en vernieling van spullen die ze voor de uitvoering van hun functie gebruiken. Ruim één op de drie slachtoffers (2,3% in de populatie) overkwam dat een of meer keer in de periode van vier maanden voorafgaand aan de monitor. De cijfers voor diefstal en vernieling van schoolspullen verschillen nauwelijks: bij 1,2 % ging het om diefstal en bij 1,5 % om vernieling of opzettelijke beschadiging. Vanwege enige overlap is het totaal iets lager dan de optelsom van beide percentages. Het is niet zo verbazingwekkend dat OP'ers aanzienlijk vaker dan OOP'ers diefstal en vernieling van dit soort spullen hebben gemeld. Zowel bij leidinggevend en als niet-leidinggevend hadden OP'ers verhoudingsgewijs twee keer zo vaak als OOP'ers met dat probleem te maken gehad.

De categorie 'overige spullen' komt, evenals in de voorgaande metingen, op de tweede plaats. Die categorie bestaat voor een groot deel uit schoolspullen die geen persoonlijk eigendom zijn, maar eigendom van de school als organisatie (computerapparatuur, gereedschap, kantoorartikelen, spullen uit werkkamer, etenswaren uit de kantine pikken, beschadigen meubilair, graffiti op muren). Zo'n 2% van het personeel gaf dat soort zaken op als object van diefstal of vernieling.

Ongeveer 1,5% van de medewerkers kreeg te maken met vernieling of diefstal van zijn/haar vervoermiddel. Daarbij was er bijna vier keer zo vaak sprake van vernie-

ling (31%; 1,3% in de populatie) als van diefstal (8%; 0,3% in de populatie). Als die cijfers omgezet worden naar aantallen, dan komt het erop neer, dat gedurende een semester van ongeveer 1 op de 75 medewerkers het vervoermiddel opzettelijk was beschadigd en dat van 1 op de 330 het vervoermiddel, in het algemeen de fiets, was gestolen.

Medewerkers lopen verder een zeker risico dat persoonlijke eigendommen worden onttreemd of vernield en dat geld wordt gestolen. Verhoudingsgewijs kwam dat het minst voor en dat was in 2004 ook het geval.

3.5 Een vergelijking met voorgaande metingen

In dit hoofdstuk zijn twee indicatoren berekend die de mate van het materiële geweld onder medewerkers aangeven. De eerste is het percentage slachtoffers van diefstal en vandalisme en de tweede het aantal incidenten per 100 medewerkers gedurende een semester. De eerste indicator was ook beschikbaar voor de twee voorgaande metingen (2002 en 2004), zij het dat de meting van 2002 niet volledig representatief was vanwege een ondervertegenwoordiging van medewerkers uit de vier grote steden. De tweede indicator was beschikbaar voor 2004, maar niet voor 2002, vanwege een meer beperkte vraagstelling. Eerst worden de percentages slachtoffers met elkaar vergeleken, daarna de aantallen incidenten.

Figuur 3.5 Percentage slachtoffers van materieel geweld: 2002 - 2006



Indicator 1: slachtoffers van materieel geweld tussen 2002 en 2006

Figuur 3.5 toont voor de drie meetmomenten (2002, 2004 en 2006) de percentages slachtoffers voor het totale personeel en apart voor het OP en het OOP. Met de kanttekening dat het resultaat voor 2002 een licht vertekend beeld geeft door een ondervertegenwoordiging van de vier grote steden, maakt Figuur 3.5 duidelijk dat het materiële geweld gericht op medewerkers de afgelopen jaren een sterk dalende lijn vertoont. Het percentage slachtoffers is tussen 2002 en 2006 succesievelijk gedaald van om en nabij 12% in 2002 via ongeveer 8% in 2004 naar zo'n 6% in 2006. Dat is bijna halvering van het percentage slachtoffers van diefstal of vernieling van persoonlijke eigendommen.

De trend voor het materieel geweld als totaal is ook voor de afzonderlijke vormen waar te nemen, voor diefstal iets duidelijker dan voor vandalisme. Voor diefstal daalde het percentage slachtoffers van 6,6% in 2002 via 4,9% in 2004 naar 3,5% in 2006. De daling in het percentage medewerkers van wie iets was vernield of beklad was tussen 2002 en 2004 iets groter dan voor diefstal (6,7% naar 4,3%), maar zette zich niet door: de meting van 2006 leverde een vergelijkbaar resultaat op als die van 2004 (4,3%).

Dat er van een breed effect sprake is, blijkt eveneens als naar de verschillende groepen medewerkers wordt

gekeken. De daling die voor het personeel als geheel is waargenomen, komt namelijk voor bij het OP en het OOP. Beide groepen kregen de afgelopen vijf tot zes jaar minder last van materieel geweld.

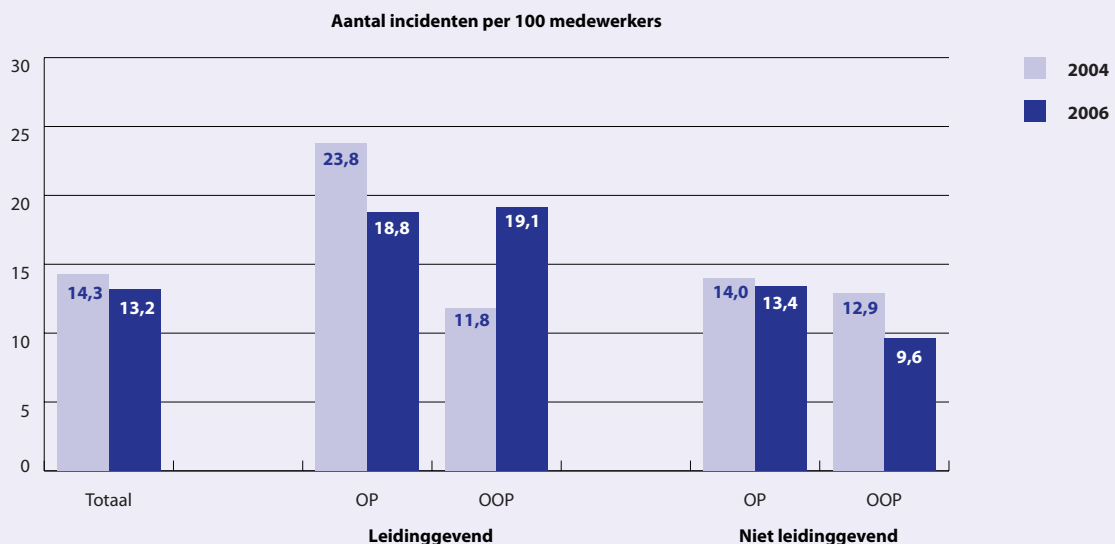
Het beeld is iets grilliger als diefstal en vandalisme afzonderlijk worden beschouwd. Bij het OP is het percentage slachtoffers van diefstal stapsgewijs gedaald tussen 2002 en 2006 (7,3%, 5,7%, 3,8%), maar de daling van het vandalisme tussen 2002 en 2004 (7,2% naar 4,5%) ging niet verder door in 2006 (4,9%). Bij het OOP is het net andersom. Vandalisme gericht op OOP'ers ging systematisch omlaag, zij het met kleine stappen (5,2% in 2002, 4,0% in 2004 en 3,1% in 2006), maar nu stabiliseerde het percentage slachtoffers van diefstal zich op het niveau van 2004 (2002 5,0%, 2004 3,0% en 2006 3,1%).

Indicator 2: het aantal incidenten van materieel geweld van 2004 tot 2006

De tweede indicator die de mate van het materieel geweld op een locatie in beeld brengt is het aantal incidenten per 100 medewerkers. Figuur 3.6 toont de resultaten voor het totale personeel en voor de verschillende functiegroepen.

Links in de figuur is te zien dat in de populatie als geheel het totaal aantal incidenten per 100 medewerkers licht is gedaald. In 2004 lag dat aantal gemiddeld nog op zo'n 14 incidenten per 100 medewerkers, in 2006 was dat

Figuur 3.6 Aantal incidenten van materieel geweld per 100 medewerkers: 2004 - 2006



gezakt naar ongeveer 13 per 100 medewerkers. Daarmee weerspiegelt deze indicator de daling in het percentage slachtoffers. De daling van het aantal incidenten is niet toe te schrijven aan gemiddeld minder incidenten per slachtoffer -dat verschilt niet echt met dat van twee jaar eerder (2,1 versus 1,7)-, maar is het gevolg van de daling in het percentage slachtoffers tussen 2004 en 2006.

Die constatering is niet zonder betekenis. Was alleen de eerste indicator gebruikt om de ontwikkeling tussen 2002 en 2006 in kaart te brengen, dan had niet hard gemaakt kunnen worden, dat het materieel geweld in totaal ook omlaag was gegaan. De tweede indicator maakt duidelijk dat de daling in het percentage slachtoffers niet is opgeheven door een verhoging van het gemiddeld aantal incidenten per slachtoffer.

Het globale beeld voor het personeel is in drie van de vier functiegroepen teruggevonden. Er is een daling van het aantal incidenten per 100 medewerkers op te merken van 0,6 (niet leidinggevend OP) tot 3,0 (niet-leidinggevend OOP). Een uitzondering zijn OOP'ers in een leidinggevende functie. Bij veel ontwikkelingen, zeker als het in kleine stapjes gaat en zeker als naar deelgroepen wordt gekeken, kunnen zich altijd fluctuaties voordoen als gevolg van toevalligheden in de samenstelling van de steekproef of andere toevalligheden. Voor de leidinggevende OOP'ers viel in 2004 een opmerkelijk laag percentage slachtoffers op te merken, het laagste van alle functiegroepen. Niet uitgesloten is dat in 2004 de fluctuatie in positieve zin uitviel en in 2006 net andersom. Omdat er geen derde meetpunt beschikbaar is, kan nog geen duidelijke uitspraak worden gedaan. Gezien de algehele trend lijkt het aanmerkelijk vooralsnog van fluctuaties uit te gaan.

De conclusie kan dan ook zijn dat diefstal en vernieling gericht op medewerkers de laatste jaren is afgenomen.

Het beeld bij medewerkers over materieel geweld op de locatie

Voor medewerkers is het moeilijk om een goed overzicht te krijgen van de ontwikkeling van ongewenst gedrag op hun locatie als ze niet van tijd tot tijd kunnen beschikken over objectieve cijfers. Toch zou het vreemd en teleurstellend zijn als medewerkers de vrij robuuste

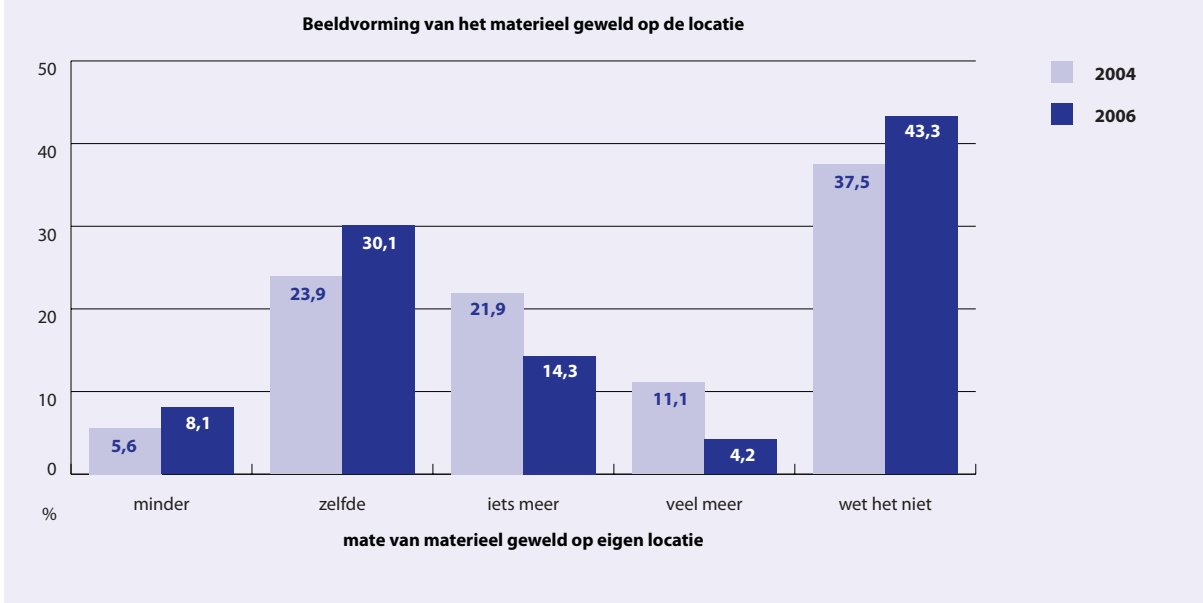
ontwikkelingen helemaal niet zouden opmerken in hun dagelijkse situatie. Het is dan ook te verwachten dat de redelijk sterke daling van het materiële geweld in het afgelopen halve decennium is waargenomen door een deel van de medewerkers.

Dat kan op twee manieren tot uiting komen, namelijk in verhoogd veiligheidsgevoel en in de andere beeldvorming over de ontwikkeling van diefstal en vandalisme op de locatie. Het veiligheidsgevoel komt in hoofdstuk 5 aan de orde, hier wordt de beeldvorming besproken.

Zoals het consumentenvertrouwen een graadmeter is voor de ontwikkeling van de economie, zo kan de beeldvorming over agressie op een locatie gezien worden als een graadmeter voor de ontwikkeling van het geweld en is daarmee als het ware een derde indicator. Omdat de beeldvorming deels berust op persoonlijke ervaringen en deels beïnvloed wordt door het 'sentiment' op een locatie, zegt een eenmalig meetresultaat nog niet veel. Om na te gaan of ontwikkelingen in de objectieve veiligheid zich weerspiegelen in de beeldvorming, is op zijn minst een vergelijking van de resultaten van twee meetmoment noodzakelijk. In de monitor van 2002 is niet naar ontwikkelingen van ongewenst gedrag gevraagd, zodat alleen data voor 2004 en 2006 beschikbaar zijn. Medewerkers kregen de vraag voorgelegd of de agressie op hun locatie minder was geworden, hetzelfde was gebleven, iets was toegenomen of veel was toegenomen. 'Ik weet het niet' was als antwoordmogelijkheid aan de schaal toegevoegd. De vraag is apart gesteld voor verschillende vormen van geweld. Hier wordt alleen de vraag betreffende diefstal en vandalisme besproken. Figuur 3.7 toont de resultaten.

Als eerste valt op, dat een groot deel van de medewerkers geen antwoord kon geven op de vraag naar de ontwikkeling van het materiële geweld. Blijkbaar hebben ze toch te weinig zicht op wat er gebeurt en willen ze zich niet alleen laten leiden door persoonlijke ervaringen of het sentiment. In 2004 kon iets minder dan 40% van de medewerkers geen oordeel geven, in 2006 bleef iets meer dan 40% het antwoord schuldig. Figuur 3.7 toont verder dat het tamelijk pessimistische beeld voor 2004 een positieve wending lijkt te krijgen. Dat blijkt als naar de percentages medewerkers wordt gekeken die het gevoel hadden dat de agressie was

Figuur 3.7 Beeldvorming van de ontwikkeling van materieel geweld op de locatie: 2004 - 2006



toegenomen. In 2004 had in totaal een derde van de medewerkers dat idee, in 2006 was dat bijna gehalveerd (18,5%). Die positieve wending komt deels tot uiting in een hoger percentage medewerkers dat het gevoel had dat het probleem van diefstal en vandalisme hetzelfde was gebleven en deels in een lichte stijging van het percentage dat van mening was dat het materieel geweld tussen 2004 en 2006 was afgenomen.

Een beeld is minder geschikt als samenvatting voor een indicator. Daarom zijn aan de vier schaalpunten waarden toegekend (minder=2, zelfde=1, iets meer=-1 en veel meer=-2), die bij vermenigvuldiging met de overeenkomstige percentages voor 2004 de waarde -9 opleveren en voor 2006 de waarde 24. De derde indicator geeft daarmee aan dat de objectieve veiligheid, voor zover het diefstal en vandalisme betreft, is verbeterd.

In deze paragraaf is aan de hand van drie indicatoren een beeld geschetst van de ontwikkeling van het materieel geweld in de mbo-sector in de afgelopen vijf tot zes jaar. Alle drie de indicatoren wijzen in dezelfde richting, namelijk een verbetering in de objectieve veiligheid op de locaties voor zover het gaat om diefstal en vernieling van persoonlijke eigendommen van medewerkers.

De positieve resultaten bij medewerkers staan niet op zichzelf. De resultaten uit de monitor bij deelnemers zijn consistent met de uitkomsten bij medewerkers. In de

monitor voor deelnemers is namelijk een duidelijke en robuuste neerwaartse trend in het percentage slachtoffers van diefstal en vandalisme geconstateerd, terwijl het percentage deelnemers dat toegang spullen op de locatie te hebben gestolen of vernield licht was gedaald.

De bevindingen uit de monitor 2006 laten er geen twijfel over bestaan dat de objectieve veiligheid in de mbo-sector is toegenomen. De derde indicator, gebaseerd op beeldvorming bij medewerkers, doet tevens vermoeden dat de subjectieve veiligheid, het veiligheidsgevoel, eveneens is verbeterd. In hoofdstuk 5 zal blijken dat dat ook klopt.

4

Psychisch- fysiek geweld

4.1 Inleiding

Dit is het tweede hoofdstuk over objectieve veiligheid. In het vorige hoofdstuk is de materiële agressie (diefstal en vandalisme) gericht tegen het personeel aan de orde geweest, in dit hoofdstuk wordt het psychisch fysieke geweld tegen medewerkers beschreven. De volgende vormen worden onderscheiden:

- **pesten en discriminatie;**
- **bedreiging;**
- **lichamelijk geweld;**
- **seksuele intimidatie en geweld;**
- **verbaal geweld.**

Evenals bij materieel geweld is nagegaan of medewerkers gedurende het semester voorafgaand aan de monitor met een of meer van die vormen van ongewenst gedrag waren geconfronteerd. Het semester kon lopen van de zomer- tot de kerstvakantie of van de kerst- tot meivakantie. Beide perioden zijn qua tijdsduur vergelijkbaar en dat komt tot uiting in vergelijkbare percentages slachtoffers, namelijk 5,5 en 6,1% ($p=0,36$).

Bij elke vorm van ongewenst gedrag kregen medewerkers bij een bevestigend antwoord op de vraag of er ze slachtoffer van waren geweest een aantal vervolgvragen die ingingen op details, zoals de dader(s), de frequentie, de verdere aard of ernst van de agressie en de persoonlijke gevolgen. Slachtoffers konden aangeven of ze het voorval op school hadden gemeld en hoe de instelling op de melding had gereageerd. Informatie over de meldingen is opgenomen in een aparte rapportage over het veiligheidsbeleid.

Vier indicatoren zijn opgesteld om de omvang en ernst van de problematiek kwantitatief te kunnen uitdrukken. Drie ervan hebben betrekking op de omvang van de agressie en een op de ernst ervan.

Eerst wordt in paragraaf 4.2 de omvang van het psychisch-fysieke geweld beschreven. Risicofactoren staan in paragraaf 4.3 centraal, waarbij ook de rol van deelnemers wordt besproken. Een verdere beschrijving van de afzonderlijke vormen van psychisch-fysieke agressie is in paragraaf 4.4 te vinden en paragraaf 4.5 gaat over de persoonlijke gevolgen ervan voor de slachtoffers. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een vergelijking van de uitkomsten van de drie uitgevoerde

metingen (2002, 2004 en 2006), waarbij ook de beeldvorming over de ontwikkeling bij medewerkers aan de orde komt (paragraaf 4.6).

4.2 De omvang van psychisch-fysieke agressie

De omvang van psychisch-fysieke agressie wordt, evenals bij materieel geweld, aan de hand van twee indicatoren beschreven:

- a) het percentage medewerkers dat gedurende de periode van een semester slachtoffer was van een of meer vormen van dat ongewenste gedrag en
- b) het totaal aantal incidenten per 100 medewerkers in die periode. Verbale agressie is buiten beide indicatoren gelaten.

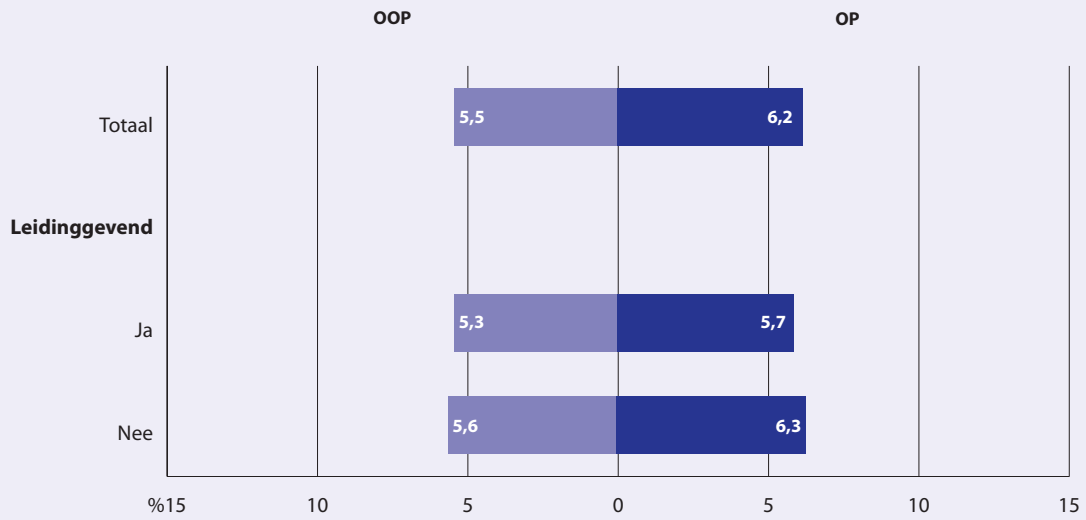
Het percentage slachtoffers van psychisch-fysiek geweld In het schooljaar 2005-2006 is in totaal 6% van de medewerkers gedurende een van de twee semester slachtoffer geworden van pesten, discriminatie, bedreiging, lichamenlijk geweld en/of seksuele intimidatie. De meesten waren slachtoffer van een van die vormen, een deel van twee of meer. Ongeveer één op de zestien medewerkers had in een periode van ongeveer vier maanden dus persoonlijk last ondervonden van dat soort agressie. De hoogte van deze eerste indicator verschilt daarmee nauwelijks van die voor het materiële geweld, die op 6,3 uitkwam.

De percentages slachtoffers voor de onderscheiden vormen van psychisch-fysiek geweld verschillen van elkaar. Lichamenlijk geweld deed zich het minst voor (0,5% slachtoffers), pesten en discriminatie duidelijk vaker (3% slachtoffers). Verbale agressie –niet opgenomen in de indicator- kwam verreweg het meest voor: bijna één op de vijf medewerkers (18,2%) had er gedurende een semester last van gehad.

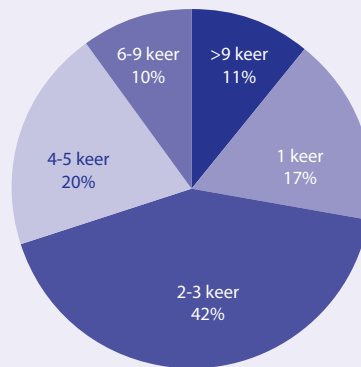
Voor 4 functiegroepen is het percentage slachtoffers van psychisch-fysiek geweld apart berekend. Figuur 4.1 toont de resultaten. Die figuur maakt in een oogopslag duidelijk, dat er nauwelijks verschillen zijn tussen de groepen: de percentages liggen allemaal in de buurt van de 6%. Onderwijsgeevenden hadden dus niet meer last gehad van psychisch-fysieke agressie dan collega's in een ondersteunende functie en het zelfde geldt voor leidinggeevenden en niet-leidinggeevenden.

Voor verbale agressie zijn wel verschillen gevonden. Het

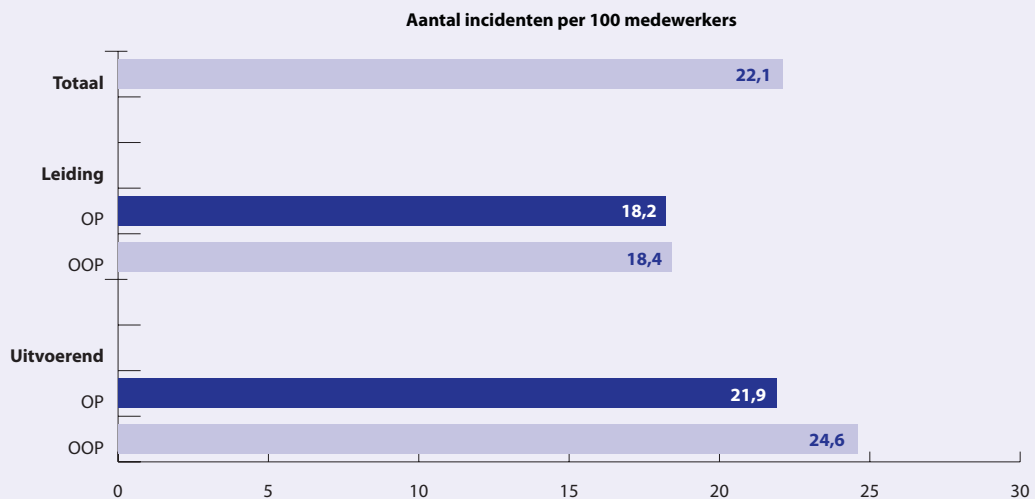
Figuur 4.1 Slachtoffers pf-geweld (exclusief verbaal geweld): percentages uitgesplitst naar functiegroepen



Figuur 4.2 Slachtoffers psychisch-fysiek geweld x aantal incidenten (percentages gebaseerd op aantal slachtoffers)



Figuur 4.3 Aantal incidenten van psychisch-fysiek geweld per 100 medewerkers in een semester



OP kreeg daar aanzienlijk vaker mee te maken dan het OOP: respectievelijk 20,9 en 13,5%. Medewerkers in een uitvoerende functie werden ook vaker dan leidinggevend met grof taalgebruik en onbeschoft gedrag tegemoet getreden (18,6% versus 15,9%). Binnen de groep OP'ers zijn geen verschillen gevonden tussen leidinggevend en het overig personeel en evenmin is dat het geval binnen het OOP.

Het aantal incidenten van psychisch-fysiek geweld Het percentage slachtoffers als indicator geeft een beeld van de omvang van het aantal medewerkers dat gedurende een semester last had van psychisch-fysieke agressie. Op zich is dat al een belangrijke indicatie van de omvang van het geweld, maar een beperking is dat het totaal incidenten daarmee niet in beeld wordt gebracht.

De tweede indicator, die het aantal incidenten per 100 medewerkers aangeeft, doet dat wel. Voor psychisch-fysiek geweld is die indicator echter iets minder precies te bepalen dan voor materieel geweld, vanwege een verschil in de operationalisering van de frequentie bij pesten en discriminatie. Voor die twee vormen van agressie moesten slachtoffers het aantal incidenten waarbij ze betrokken waren in frequentie categorieën aangeven: hooguit een paar keer, ongeveer één à twee keer per maand, gemiddeld eens per week of frequenter. Voor die operationalisering was gekozen, omdat die vormen van agressie zeer frequent kunnen voorkomen en daardoor niet exact meer zijn aan te geven. In de berekening van de indicator zijn de twee hoogste categorieën 'gewogen' en maximaal op twaalf incidenten per slachtoffer gezet. Dit heeft het totaal aantal incidenten enigszins gedrukt, maar tegelijkertijd wordt daarmee voorkomen dat een groot aantal herhaalde incidenten teveel gewicht krijgt.

Om eerst een indruk te geven met hoeveel incidenten individuele slachtoffers te maken hadden, is de frequentieverdeling ervan in Figuur 4.2 afgebeeld. Zo'n 17% van de slachtoffers was in het semester voorafgaand aan de monitor 1 keer agressief lastiggevallen en ruim 40% twee à drie keer. Zo'n 4 op de 10 slachtoffers van psychisch-fysiek geweld (2,3% in de populatie) werd dus vaker dan drie keer met agressief gedrag geconfronteerd, één op de tien slachtoffers (0,6% in de populatie) tien keer of vaker. Tot die laatste groep behoren veel medewerkers die waren gepest of gediscrimineerd.

Gemiddeld kregen slachtoffers ongeveer 4 keer te maken met agressief gedrag van anderen.

Een doorrekening van de percentages en aantallen incidenten levert de hoogte van de tweede indicator voor psychisch-fysieke agressie op, waarin verbale agressie dus niet is opgenomen. De indicator komt uit op 22 incidenten per 100 medewerkers gedurende een semester.

Figuur 4.3 toont dat bij leidinggevend, zowel OP'ers als OOP'ers, de indicator iets boven de 18 uitkomt. Op elke 100 leidinggevend deden zich dus 18 incidenten voor. Voor docenten is de indicator 22 en voor OOP'ers in een uitvoerende functie 24 à 25. Het verschil tussen leidinggevend en het overige personeel is deels toe te schrijven aan het soort agressie waar medewerkers mee zijn geconfronteerd. Niet-leidinggevend hadden vaker last van pesten, discriminatie en ongewenst seksuele opmerkingen of toenaderingen, vormen die gekenmerkt worden door een hogere frequentie dan de andere vormen van psychisch-fysieke agressie.

Een berekening van het gemiddeld aantal incidenten per slachtoffer laat zien dat dat bij OOP'ers in een uitvoerende functie het hoogst is, namelijk 4,4 tegenover 3,5 bij docenten en leidinggevend OOP'ers en 3,2 bij slachtoffers die een leidinggevende functie binnen het primair proces hadden.

4.3 Risicofactoren

In deze paragraaf wordt nagegaan of persoons-, functie- en locatien kenmerken samenhangen met de kans om slachtoffer te worden van agressie. Percentages slachtoffers zijn berekend voor de onderscheiden vormen van agressie tezamen en voor de vormen afzonderlijke. Tabel 4.1a en 4.1b tonen de resultaten. In de onderste regel van beide tabellen staan de resultaten voor de totale steekproef en geven een goed beeld voor de mbo-sector. Statistisch significante resultaten zijn gemarkeerd met een of twee sterretjes (*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$).

In de monitor is medewerkers gevraagd naar hun seksuele aard (homo- of heteroseksueel). De resultaten voor dat achtergrondkenmerk zijn niet in de tabel verwerkt, maar ze komen wel in de beschrijving aan de orde. Op de deelnemer als risicofactor wordt in het laatste deel van de paragraaf ingegaan.

Tabel 4.1a Slachtoffers van psychisch-fysiek geweld

PFT=totaal psychisch-fysiek geweld exclusief verbaal; PD=pesten en discriminatie;

BD=bedreiging; LG=lichamelijk geweld; SG=seksueel geweld; VG=verbaal geweld

* p<=0,05; ** p<=0,01

	Personeel Totaal							OP		OOP	
	aantal	PFT	PD	BD	LG	SG	VG	aantal	PFT	aantal	PFT
Geslacht	stkprf	%	%	%**	%	%**	%	stkprf	%	stkprf	%
man	4082	5,7	3,1	2,5	0,6	0,6	17,9	2877	5,8	1205	5,3
vrouw	4377	6,2	2,7	1,3	0,4	2,5	18,1	2466	6,5	1911	5,8
Leeftijd	stkprf	%**	%	%	%	%**	%	stkprf	%	stkprf	%*
<= 25 jaar	258	9,7	2,7	0,4		7,4	21,0	122	9,0	136	10,3
26-35 jaar	1094	7,6	2,8	1,9	0,7	3,0	17,9	579	7,9	515	7,0
36-45 jaar	2073	6,2	2,8	2,0	0,4	2,0	18,8	1262	6,2	811	6,3
46-55 jaar	3692	5,5	3,1	2,0	0,5	0,9	18,2	2493	6,1	1199	4,3
>=55 jaar	1366	4,8	2,6	1,8	0,4	0,4	15,9	888	5,0	478	4,6
Leidinggevend	stkprf	%*	%*	%	%	%*	%*	stkprf	%	stkprf	%
ja	1346	5,6	2,1	2,7	0,6	1,0	15,9	701	5,7	645	5,3
nee	7199	6,1	3,1	1,7	0,5	1,7	18,6	4688	6,3	2511	5,6
Werkzaam op locatie	stkprf	%	%	%	%	%**	%*	stkprf	%	stkprf	%
< ½ jaar	365	5,8	2,7	1,4	0,3	2,5	12,6	155	6,5	210	5,2
½ - 1 jaar	711	5,3	2,8	0,8	0,6	2,1	20,4	439	6,2	272	3,7
1 - 2 jaar	942	6,3	2,2	1,9	0,6	2,0	19,0	556	6,3	386	6,2
2 - 5 jaar	2506	6,6	3,2	1,9	0,4	2,0	18,4	1443	7,0	1063	6,0
> 5 jaar	3707	5,6	2,9	2,2	0,4	0,9	17,5	2583	5,7	1124	5,2
Aanwezigheid	stkprf	%**	%*	%**	%	%	%**	stkprf	%*	stkprf	%**
½ - 2 dagen	381	3,9	1,8	0,5		1,8	9,7	282	2,8	99	7,1
2 - 4 dagen	2667	5,1	2,4	1,2	0,5	1,4	17,3	1682	6,2	985	3,2
4 - 5 dagen	5503	6,5	3,3	2,3	0,5	1,6	19,2	3428	6,5	2075	6,6
Contact deelnemers	stkprf	%**	%**	%**	%*	%	%**	stkprf	%**	stkprf	%**
niet/nauwelijks	1160	3,2	1,2	0,6	0,1	1,7	6,3	86	2,3	1074	3,3
paar keer / week	1043	4,3	2,1	1,2	0,3	1,0	11,1	503	4,6	540	4,1
dagelijks paar keer	2012	5,7	2,5	2,1	0,5	1,3	17,1	1268	5,3	744	6,3
dagelijks frequent	4338	7,3	3,8	2,3	0,6	1,8	23,5	3538	6,9	800	8,9
Geeft les op	stkprf	%*	%	%*	%*	%*	%**	stkprf	%*	stkprf	%
niveau 1-2 (+ 3-4)	2455	7,1	3,1	2,7	0,8	1,8	25,2	2455	7,1		
alleen niveau 3-4	2941	5,5	3,0	1,7	0,4	1,1	17,2	2941	5,5		
4 Grote steden	stkprf	%**	%**	%**	%	%	%**	stkprf	%*	stkprf	%*
ja	1247	8,9	4,7	3,1	0,7	2,2	23,7	850	7,9	397	10,6
nee	6798	5,4	2,6	1,7	0,4	1,4	17,1	4211	5,9	2587	4,7
	850			2,9	0,7	2,3	24,6	850	6,5	397	21,4
Totaal	8555	6,0	3,0	1,9	0,5	1,6	18,2	5396	6,2	3159	5,5

Tabel 4.1b Slachtoffers van psychisch-fysiek geweld

* p<=0,05; ** p<=0,01

PD=pesten en discriminatie; BD=bedreiging;

LG=lichamelijk geweld; SG=seksueel geweld; VG=verbaal geweld

	OP						OOP					
	aantal	PD	BD	LG	SG	VG	aantal	PD	BD	LG	SG	VG
	stkprf	%	%**	%	%**	%	stkprf	%	%*	%	%**	%
Geslacht												
man	2877	3,1	2,7	0,7	0,6	19,7	1205	3,1	2,1	0,3	0,7	13,8
vrouw	2466	2,8	1,5	0,5	2,4	21,8	1911	2,6	1,0	0,2	2,6	13,3
Leeftijd												
<= 25 jaar	122	3,3	0,8		5,7	27,9	136	2,2			8,8	14,8
26-35 jaar	579	3,1	2,8	1,0	2,1	21,1	515	2,3	0,8	0,2	4,1	14,2
36-45 jaar	1262	2,4	1,9	0,6	2,1	21,3	811	3,6	2,1	0,1	1,8	14,9
46-55 jaar	2493	3,5	2,3	0,6	0,9	21,2	1199	2,4	1,3	0,3	0,9	12,2
>=55 jaar	888	2,5	1,8	0,5	0,6	17,5	478	2,7	1,9	0,2		13,2
Leidinggevend												
ja	701	1,9	3,1	0,7	0,7	18,0	645	2,3	2,2	0,3	1,2	13,5
nee	4688	3,2	2,0	0,6	1,5	21,3	2511	2,9	1,2	0,2	2,0	13,5
Werkt op locatie												
< ½ jaar	155	4,5	2,6		1,9	16,8	210	1,4	0,5	0,5	2,9	9,5
½ - 1 jaar	439	3,4	0,7	0,5	2,5	23,9	272	1,5	0,7	0,4	1,5	14,3
1 - 2 jaar	556	1,8	2,5	0,7	1,4	22,2	386	2,8	0,8	0,3	2,8	14,2
2 - 5 jaar	1443	3,3	2,3	0,6	1,8	21,2	1063	3,1	1,3	0,2	2,4	14,8
> 5 jaar	2583	2,9	2,2	0,5	1,0	20,0	1124	2,8	2,0	0,2	0,9	11,9
Aanwezigheid												
½ - 2 dagen	282	1,8			1,1	10,6	99	2,0	2,0		4,0	7,1
2 - 4 dagen	1682	2,8	1,6	0,7	1,5	20,2	985	1,8	0,5	0,2	1,1	12,2
4 - 5 dagen	3428	3,3	2,6	0,6	1,3	22,0	2075	3,2	1,8	0,2	2,1	14,5
Contact cursisten												
niet/nauwelijks	86	1,2		1,2		5,8	1074	1,2	0,7		1,9	6,3
paar keer / week	503	2,6	1,0	0,2	0,8	11,6	540	1,7	1,5	0,4	1,1	10,7
dagelijks paar keer	1268	2,2	2,2	0,6	0,9	19,2	744	2,8	1,9	0,4	2,2	13,6
dagelijks frequent	3538	3,4	2,3	0,7	1,7	23,1	800	5,5	2,0	0,3	2,1	25,1
Geeft les op												
niveau 1- 2 (3-4)	2455	3,1	2,7	0,8	1,8	25,2						
alleen niveau 3-4	2941	3,0	1,7	0,4	1,1	17,2						
4 Grote steden												
ja	850	3,8	2,9	0,7	2,3	24,6	397	6,5	2,9	0,2	2,0	21,4
nee	4211	2,9	2,0	0,6	1,2	20,1	2587	2,1	1,2	0,2	1,8	12,3
	850	3,8	2,9	0,7	2,3	24,6	397	6,5	2,9	0,2	2,0	21,4
Totaal	5396	3,0	2,2	0,6	1,4	20,8	3159	2,8	1,4	0,2	1,9	13,6

Persoonskenmerken

Het *geslacht* van medewerkers is geen risicofactor als alle vormen van agressie tezamen worden genomen (kolom 'PFT' in de tabellen). Dat geldt voor het personeel als totaal en ook voor het OP en OOP afzonderlijk.

Mannen krijgen gemiddeld genomen dus niet vaker te maken met agressie dan vrouwen.

Als naar de vormen van agressie wordt gekeken zijn er wel enkele verschillen. Mannen zijn wat vaker bedreigd en vrouwen kregen vaker met seksuele intimidatie te maken.

De monitor van 2004 liet een vergelijkbaar patroon zien, wat de geldigheid van de bevindingen verder versterkt.

Leeftijd speelt evenmin nauwelijks een rol in het risico slachtoffer te worden van agressie. Er is een uitzondering, namelijk seksuele intimidatie. Jonge medewerkers hadden vaker last van seksuele intimidatie dan oudere collega's. Een verdere analyse toonde, dat die tendens alleen voorkomt bij vrouwen. De meeste last hadden vrouwelijke medewerkers jonger dan 25: bijna één op de tien (9,2%) kreeg gedurende een semester te maken met seksuele intimidatie. Die uitkomst is vergelijkbaar voor het OP en OOP.

Voor de combinatie van geslacht en leeftijd zijn in 2004 vergelijkbare effecten gevonden, zodat met grote mate van zekerheid de groep jonge vrouwelijke medewerkers als een risicogroep kan worden beschouwd als het gaat om seksuele intimidatie.

Voor de *seksuele geaardheid* zijn differentiële uitkomsten gevonden. Verhoudingsgewijs hadden meer homoseksuele dan heteroseksuele medewerkers last van agressie op of rond school: 10% van de homoseksuele medewerkers was slachtoffer van psychisch-fysiek geweld tegenover minder dan 6% van de heteroseksuele medewerkers. Verschillen tussen beide groepen komen voor bij pesten en discriminatie (5,6% versus 2,8%), bij seksuele intimidatie (3,1% versus 1,5%) en bij verbale agressie (23,3% versus 17,7%). Het risico op meer agressie is voor homoseksuele medewerkers binnen het OP en OOP vergelijkbaar. Homoseksuele docenten lijken dus niet vaker agressief te worden benaderd dan homoseksuele medewerkers die onderwijs-ondersteunende taken uitvoeren.

Er is wel een verschil tussen mannelijke en vrouwelijke homoseksuele medewerkers: mannen waren vaker

slachtoffer van ongewenst gedrag (12% versus 7,6%).

Dat verschil is niet gevonden voor lesbische medewerkers ten opzichte van heteroseksuele vrouwen (6,1%).

Mannelijke homo's werden met name vaker gepest en gediscrimineerd dan andere groepen (9,5% versus 2 à 3% in andere groepen, inclusief de groep lesbische vrouwen). Lesbische medewerkers kregen vaker dan gemiddeld bij vrouwen het geval was te maken met seksuele intimidatie.

Hoewel een aantal verschillen statistisch significant en wellicht in de door sommigen vermoede richting gaan, moeten de uitkomsten toch met enig voorbehoud worden geïnterpreteerd. Bijna alle medewerkers hadden hun seksuele geaardheid aangekruist (van 6% ontbrak dit gegeven), maar niet dan 287 medewerkers (3,4% van de steekproef) hadden aangegeven homoseksueel te zijn. Het is niet te zeggen of dit percentage overeenkomt met het werkelijke percentage in de mbo-sector, of dat, om redenen van privacy, homoseksuele medewerkers hun geaardheid niet hebben willen opgeven of de enquête niet verder hebben willen invullen. De uitkomsten voor homoseksuele medewerkers zijn dus gebaseerd op een relatief kleine en mogelijk selectieve steekproef, waardoor ze niet alleen minder nauwkeurig, maar mogelijk ook niet helemaal representatief zijn. De vraag naar de seksuele geaardheid is niet gesteld in 2004, zodat verificatie via een vergelijking van andere resultaten niet mogelijk is. Hoe dan ook, duidelijk is wel, dat homoseksuele medewerkers, met name mannen onder hen, een groter risico lopen op psychisch-fysieke agressie dan de overige medewerkers.

Functiekenmerken

In paragraaf 4.2 is al geconstateerd dat het OP en het OOP vrijwel in gelijke mate last hadden van psychisch-fysieke agressie. Die conclusie verandert nauwelijks als naar de afzonderlijke vormen van agressie wordt gekeken. Een uitzondering hierop vormt verbale agressie. OP'ers werden in vergelijking met hun collega's uit het OOP namelijk aanzienlijk vaker verbaal agressief bejegend (20,8% versus 13,6%).

In het kader van een risicoanalyse zijn er van de vijf overige functiekenmerken drie van belang. De eerste is de *aanwezigheid op de locatie*. Het is haast een vanzelfsprekendheid dat grosso modo de kans om agressief

benaderd te worden toeneemt naarmate men langer per week op een locatie werkzaam is. Van de medewerkers met minder dan een halve weektaak was 4% met psychisch-fysiek geweld geconfronteerd tegenover 6,5% van degenen met een fulltime aanstelling. Dat effect speelt in vrijwel alle vormen van ongewenst gedrag door.

De twee andere functiekenmerken, de interactie met deelnemers en het opleidingsniveau (alleen docenten) zijn uit oogpunt van veiligheidsbeleid inhoudelijk interessanter.

Interactie met deelnemers. Medewerkers die vanuit hun functie weinig te maken hadden met deelnemers, werden relatief minder vaak agressief benaderd dan medewerkers die frequent contact hadden met deelnemers. Ook als gecontroleerd wordt voor de aanwezigheid op de locatie blijft het effect bestaan. Wel is de samenhang het sterkst bij medewerkers (OP en OOP) met een (bijna) fulltime aanstelling. In die groep loopt voor het OP het percentage dat met agressief gedrag te maken had gehad op van 2,2% (nauwelijks contact) naar 7,4% (dagelijks frequent contact) en bij het OOP van 3,6% naar 10,0%.

De vorige twee metingen gaven vergelijkbare uitkomsten te zien, zodat de mate van interactie met deelnemers als een duidelijke risicofactor moet worden beschouwd. Op de deelnemers als risicofactor wordt in het laatste deel van deze paragraaf verder ingegaan.

Het opleidingsniveau. De bevinding uit 2004, dat docenten betrokken bij opleidingen op niveau 1 en 2 vaker last hadden van agressie dan hun collega's die alleen lesgeven aan deelnemers op niveau 3 en 4, wordt met de derde meting ondersteund. Zonder dat er bij afzonderlijke vormen van ongewenst gedrag grote verschillen zijn op te merken, gaan alle verschillen in dezelfde richting en leveren opgeteld uiteindelijk een verschil op van 1 à 2%. In de groep docenten betrokken bij niveau 1 en 2 komt het percentage slachtoffers uit op 7,1 en bij docenten alleen betrokken bij niveau 3 en 4 op 5,5%. Daar bovenop komt nog een aanzienlijk verschil in verbale agressie: een kwart van de docenten op niveau 1 en 2 werd daarmee geconfronteerd tegenover 17% van de docenten die lesgeven op niveau 3 en 4. Een vergelijking met de monitor 2004 wijst wel op een positieve ontwikkeling. De verschillen tussen beide

groepen docenten waren twee jaar geleden groter (9,9% versus 6,2%). Belangrijk is dat tussen 2004 en 2006 het percentage slachtoffers onder docenten betrokken bij niveau 1 en 2 sterker is gedaald (van 9,9 naar 7,1%) dan in de groep betrokken bij niveau 3 en 4 (6,2 naar 5,5%). Of er werkelijk sprake is van een grotere afname van de agressie tegen docenten die werken met deelnemers op niveau 1 en 2 moet de komende monitor uitwijzen. Voorsnog blijft de groep docenten die lesgeven op die twee lagere niveaus een risicogroep.

Locatiekenmerken

Twee locatiekenmerken worden besproken: de plaats van de locatie (in de vier grote steden of elders in het land) en de handhaving van regels op een locatie. Het eerste kenmerk is af te leiden uit het locatieadres, het tweede kenmerk is geoperationaliseerd in termen van de tevredenheid bij medewerkers over de mate waarin deelnemers zich aan regels hielden.

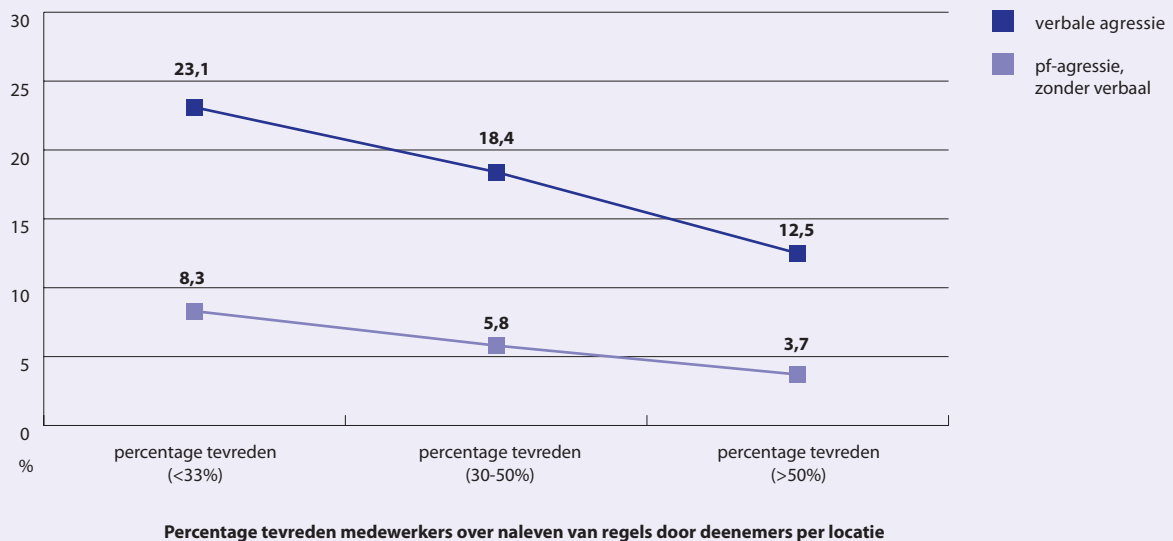
De G4. In 2004 was er sprake van een lichte tendens in de richting van meer psychisch-fysieke agressie in de vier grote steden. In 2006 is dat opnieuw gevonden. De agressie tegenover medewerkers is in de vier grote steden duidelijk groter dan erbuiten en het verschil met twee jaar geleden nu is zelfs iets groter. Dat is overigens niet het gevolg van een toename van de problematiek in de G4, maar vloeit voort uit een daling van de agressie tegen medewerkers buiten de G4.

Globaal gezien lijkt de verbetering in de objectieve veiligheid, voor zover het psychisch-fysieke agressie betreft, vooral buiten de vier grote steden te hebben plaatsgevonden. Er zijn geen signalen dat in de vier grote steden de agressie gericht op medewerkers is afgenomen. Voor het omgekeerde, een toename van de agressie, zijn er evenmin aanwijzingen.

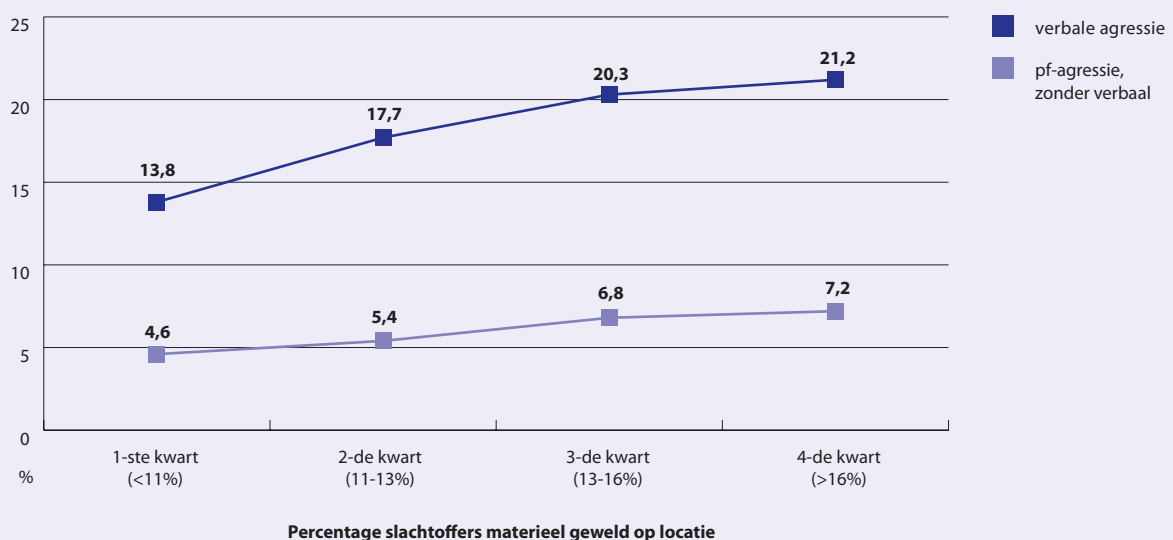
In ieder geval kan wel worden gesteld dat de medewerkers die in de vier grote steden in de mbo-sector werkzaam zijn een verhoogd risico lopen agressief te worden benaderd.

Handhaving van regels op een locatie. Verwacht mag worden dat locaties waar deelnemers zich beter aan regels houden minder ongewenst gedrag te zien geven dan locaties waar dat regels minder goed worden nageleefd. Voor de operationalisering van deze variabele is

Figuur 4.4 Percentage slachtoffers van psychisch-fysieke agressie in relatie tot de tevredenheid bij medewerkers over naleven van regels door deelnemers



Figuur 4.5 Percentage slachtoffers van psychisch-fysieke agressie in relatie tot het percentage slachtoffers van materieel geweld op de locatie



uitgegaan van de vraag naar de tevredenheid bij medewerkers over de mate waarin deelnemers zich aan regels houden. Per locatie is het percentage medewerkers berekend dat daar tevreden over was en de range is vervolgens in drie groepen locaties opgesplitst:

- 1) locaties waar ten hoogste 33 % van de medewerkers tevreden was,
- 2) locaties waar dat percentage tussen de 33 en 50 lag en
- 3) locaties met meer dan 50 % tevreden medewerkers.

Figuur 4.4 toont het resultaat.

Locaties met de laagste tevredenheid hebben het hoogste percentages slachtoffers van agressie. Voor verbale agressie komt dat percentage uit op 23% en voor de overige vormen van geweld op ruim 8%. Naarmate de tevredenheid toeneemt, zakken die percentages. Op locaties waar ten minste de helft van de medewerkers tevreden was over het naleven van gedragsregels door deelnemers is het percentage slachtoffers van verbale agressie bijna gehalveerd (12,5%) en is het percentage slachtoffers van de overige vormen van agressie meer dan gehalveerd (3,7%).

Omdat vandalisme en diefstal twee duidelijke voorbeelden zijn van het overtreden van sociale regels, is het interessant of het effect dat voor het hierboven gebruikte subjectieve criterium is gevonden, ook te zien is als het objectievere criterium wordt gebruikt. Per locatie is daartoe eerst het percentage slachtoffers van materieel geweld vastgesteld voor de totale periode dat iemand op een locatie werkte. De locaties zijn vervolgens gerangordend naar de hoogte van de percentages slachtoffers en daarna in vier vrijwel gelijke groepen verdeeld, elk ongeveer een kwart van de locaties omvattend (kwartielverdeling). Figuur 4.5 toont het resultaat.

Het percentage slachtoffers van materieel geweld als een meer objectief criterium voor het naleven van regels op een locatie weerspiegelt hetzelfde verband als hierboven is gevonden voor het subjectievere criterium 'tevredenheid over het naleven van regels'. Op locaties met de meeste slachtoffers van diefstal en vandalisme (het vierde kwart rechts in de figuur) is gemiddeld genomen het percentage slachtoffers van psychisch-fysieke agressie het hoogst. Voor verbale agressie is het percentage ruim 21 en voor de andere vormen vat ongewenste gedrag ruim 7%. Teruglopend naar links in de figuur zakken beide percentages systematisch en komen uit op respectievelijk 13,8 en 4,6 op locaties met minder dan 11% slachtoffers van materiaal geweld.

Op locaties waar sociale regels minder goed worden nageleefd, en waar er mogelijk ook minder controle op het naleven bestaat, lopen medewerkers meer kans slachtoffer te worden van psychisch-fysieke agressie dan

op locaties waar deelnemers zich beter aan regels houden.

Deelnemers als grootste risicofactor

In het vorige hoofdstuk bleek dat medewerkers van wie spullen waren vernield of beschadigd vooral deelnemers als de schuldigen hadden aangewezen. Ook als het gaat om psychisch-fysiek geweld wijzen de hierboven beschreven resultaten erop, dat deelnemers de belangrijkste factor zijn in de op medewerkers gerichte agressie. Het aandeel van deelnemers in de agressie tegen medewerkers kan ook direct worden nagegaan, omdat slachtoffers bij elke vorm van psychisch-fysiek geweld de agressor konden aangeven. Naast deelnemers, waren dat familie en vrienden van deelnemers, collega's, leidinggevend en buitenstaanders. Percentages zijn zowel berekend op basis van het aantal slachtoffers (kolommen 'Slo' in Tabel 4.2) als op de totale steekproef (kolommen 'Pop'). Omdat slachtoffers te maken konden hebben met plegers uit meerdere groepen, komen de percentages van links naar rechts boven de 100% uit. Verder moet worden opgemerkt dat verbale agressie nu wel in de resultaten is meegenomen.

Deelnemers blijken verreweg het meest betrokken te zijn bij agressie tegen het personeel. Ruim 70% van de slachtoffers wees een deelnemer als de agressor aan. Dat percentage wijkt nauwelijks af van dat uit de vorige meting (75%). Wel is er nu een groter verschil op te merken tussen het OP en het OOP. Driekwart van de OP'ers die slachtoffer waren geweest van agressie wees een of meer deelnemers als de schuldige aan, tegenover twee derde van de OOP'ers.

Tabel 4.2 Plegers psychisch-fysiek geweld onderscheiden
SI (% op basis aantal slachtoffers); Pop (% op basis van totale steekproef)

Functie	Plegers psychisch-fysiek geweld										
	Totaal	Deelnemer		Familie dInmr		Collega		Leiding		Overig	
		aantal	Slo	Pop	Slo	Pop	Slo	Pop	Slo	Pop	Slo
OP	5396	75,2	4,7	13,7	0,9	28,1	1,7	14,0	0,9	4,8	0,3
OOP	3159	65,7	3,6	8,6	0,5	39,4	2,2	16,6	0,9	7,4	0,4
Totaal	8555	72,0	4,3	12,0	0,7	32,0	1,9	14,9	0,9	5,7	0,3

Hoewel slachtoffers dus ongeveer even vaak last hadden van deelnemers als enkele jaren geleden, is de overlast in de populatie als geheel minder geworden. In 2004 was 5,5% van alle medewerkers gedurende een semester agressief benaderd door deelnemers, in de laatste meting is dat 4,3%. Wordt verbaal geweld niet meegerekend, zoals in de vorige rapportage, dan is het nog iets lager (4,0%). Die daling is consistent met resultaten uit het onderzoek onder deelnemers: het percentage deelnemers dat aangaf actief betrokken te zijn geweest bij psychisch-fysiek geweld in en om school is namelijk gedaald van ongeveer 12 naar 9%.

Ongeveer 1 op de 8 slachtoffers (12%) kreeg te maken met *familie of vrienden van een deelnemer*. Dat is een toename ten opzichte van 2004, toen 1 op de 25 slachtoffers (4%) melding had gemaakt van familie en/of vrienden als de pleger(s) van agressie. Die toename is voor de helft toe te schrijven aan de opname van verbale agressie in de cijfers. Wordt die vorm erbuiten gelaten dan gaat het om 7 à 8%, wat nog altijd een stijging betekent. Op het niveau van de populatie werd 0,7% (0,5% bij uitsluiting van verbaal geweld) van alle medewerkers door familie of vrienden van deelnemers belaagd. Duidelijk is dat het onderwijzend personeel aanzienlijk vaker last had van familie en kennissen van deelnemers dan het onderwijsondersteunend personeel.

Een substantieel deel van de agressie gericht op medewerkers komt van *leidinggevenden en collega's*: 1 op de 3 slachtoffers wees op een collega (OP: ± 30%; OOP: 4 0%) en 15% op een leidinggevende (vergelijkbaar voor OP en OOP).

Met name voor het OOP is er sprake van een relatieve toename van het aandeel dat collega's en leidinggevenden hebben in de agressie. Zonder verbaal geweld en de cijfers opgeteld voor collega's en leiding (met correctie voor overlap) kwam de agressie voor 40% van de slachtoffers binnen het OOP (mede) van een personeelslid (2004: 26%). Het lijkt er dus op dat met name het OOP de afgelopen jaren wat minder last heeft ondervonden van deelnemers, maar relatief meer van collega's en leidinggevenden. Bij elkaar opgeteld gaat het om ongeveer 2,5% van alle medewerkers in een ondersteunende functie die gedurende een semester met agressie van een personeelslid te maken hadden gehad. Een verdere vergelijking leert dat medewerkers ruim twee keer zo vaak problemen

hadden met collega's dan met een leidinggevende, voor het OOP is dat verschil zelfs nog iets groter.

Ondanks dat de agressie tegen het personeel veroorzaakt door deelnemers de afgelopen jaren is gedaald, blijven deelnemers nog steeds de grootste risicofactor voor medewerkers. Dat kon al opgemaakt worden uit het eerste deel van deze paragraaf, in dit deel kon dat ook met cijfers over de daders worden bevestigd. Voor onderwijsgevenden vormen deelnemers een nog iets groter risico dan voor medewerkers in een ondersteunende functie.

De resultaten wijzen er verder op dat bij het terugdringen van de agressie tegen medewerkers het personeel zelf als risicofactor niet over het hoofd mag worden gezien.

Voor OOP'ers hebben relatief veel last van collega's.

4.4 Psychisch-fysiek geweld nader bekeken

Aan de slachtoffers van de diverse vormen van psychisch-fysiek geweld zijn vervolgvragen gesteld om de aard van de problemen beter in beeld te krijgen.

Pesten en discriminatie

Slachtoffers konden aangeven hoe ze waren gepest of gediscrimineerd en waarom dat naar hun idee was gebeurd. Figuur 4.6 en Figuur 4.7 tonen de resultaten.

Redenen om te pesten of te discrimineren

De aanleiding of reden om iemand te pesten of te discrimineren kunnen velerlei zijn. Slachtoffers hebben daar niet altijd precies weet van, maar zullen vaak toch wel vermoedens hebben. Grofweg zijn twee categorieën redenen te onderscheiden:

- het gedrag of de houding van iemand en
- persoonlijke kenmerken van de slachtoffers.

Het gedrag van het slachtoffer is het meest genoemd als reden voor pesten en discriminatie (31%). Inzet en motivatie komt op de tweede plaats (24%). Omgekeerd is het niet kunnen of willen voldoen aan (te hoog gestelde eisen) door 1 op de 10 slachtoffers opgegeven als een reden waarom anderen (meestal collega's) hen het leven (werken) zuur probeerden te maken.

Van de persoonlijke kenmerken blijkt de sekse van het slachtoffer verhoudingsgewijs het meest te worden aangegrepen om te pesten of te discrimineren. Pesten en discriminatie vanwege seksuele geaardheid komt het

minst voor, maar hierbij moet worden bedacht dat de groep die dit aangaat niet meer dan 3 à 4% van de streekproef omvatte.

Als naar de manier van pesten en discriminatie wordt gekeken, dan komt het openlijk voor schut zetten van iemand het meest voor (door 39% van de slachtoffers genoemd), gevolgd door verbaal agressief gedrag (35%). Discriminatie gebeurt vooral door iemand sociaal te isoleren of door racistische opmerkingen te plaatsen. Van elektronisch pesten lijkt het personeel nog relatief weinig last te hebben: het is genoemd door minder dan 10% van de slachtoffers (0,4% van alle medewerkers).

Bedreiging

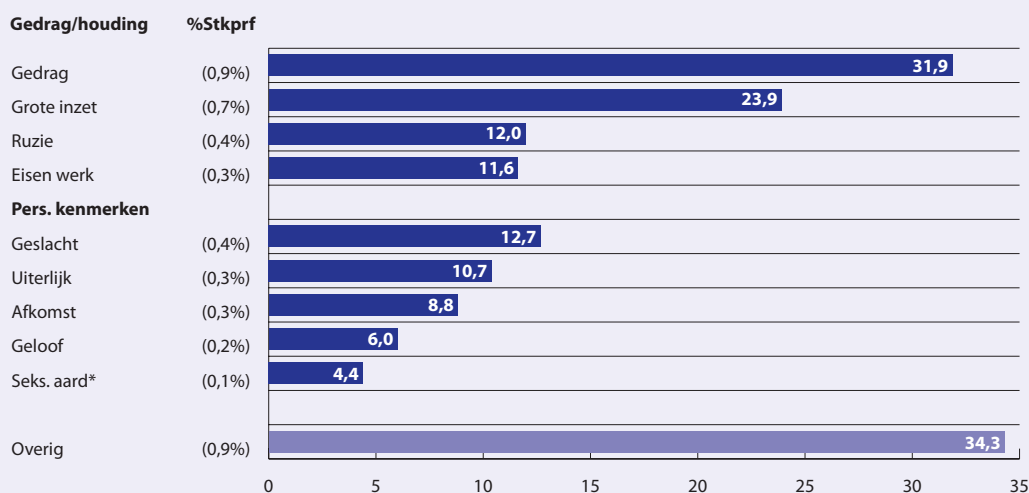
In monitor is bedreiging in eerste instantie onderscheiden naar het oogmerk van de dader:

- a) afpersing,
- b) een medewerker (docent) dwingen tot een positief oordeel of een gunstige beslissing betreffende de opleiding en
- c) iemand dwingen tot ongeoorloofd of strafbaar gedrag. Een vierde categorie werd gevormd door 'overige bedreigingen'.

Tabel 4.3 geeft een overzicht van de mate waarin die bedreigingen voorkwamen. De percentages zijn gebaseerd op de totale steekproef en laten dus zien

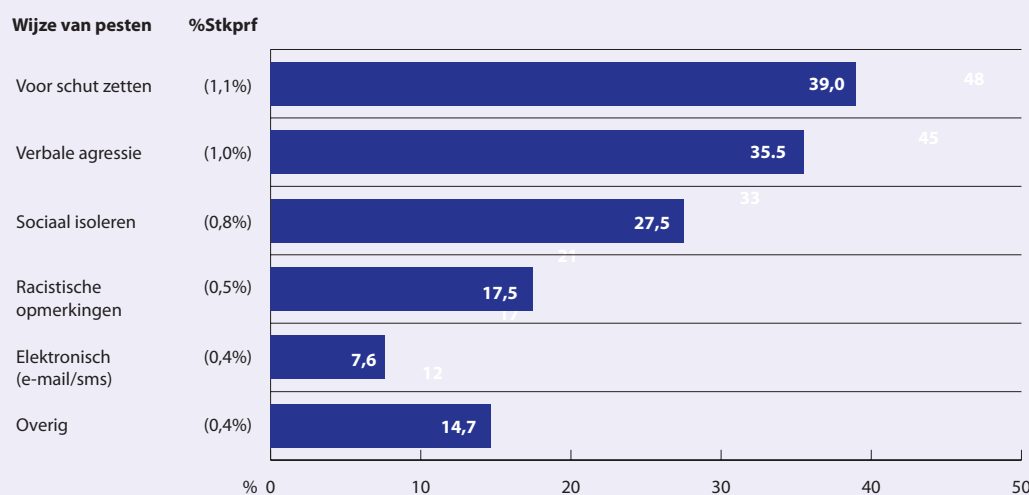
Figuur 4.6 Door slachtoffers vermoede redenen om te pesten en te discrimineren

*Met seksuele aard is hier homoseksualiteit bedoeld. In de vragenlijst is dat ook als zodanig benoemd



*Met seksuele aard is hier homoseksualiteit bedoeld. In de vragenlijst is dat ook als zodanig benoemd

Figuur 4.7 Manieren van pesten en discriminatie



hoeveel procent van het personeel ermee te maken heeft gehad.

Buiten de categorie 'overig' (1,3%) is de meest voorkomende reden om medewerkers te bedreigen het afdwingen van een gunstige beslissing. Ongeveer een half procent van het personeel kreeg daarmee te maken, OP'ers relatief vaker dan OOP'ers.

Afpersing van medewerkers komt weinig voor: 0,1% van het personeel (dat is 1 op de 1000 medewerkers) was in een van de semesters om die reden bedreigd.

Daders proberen hun slachtoffers vooral te intimideren met verbaal geweld. Driekwart van de bedreigde medewerkers noemde die vorm van bedreiging. Andere manieren van bedreigen zijn: dreigen met lichamelijk geweld (12%; met wapen erbij 2%), dreigen met sabotage (11%), dreiging met vernieling van eigendommen (9%) en chantage (3%). De optelling komt boven de 100% uit, omdat een slachtoffer meerdere vormen

konden noemen. De verhouding tussen de verschillende vormen komt overeen met die in de meting van 2004.

Lichamelijk geweld

Lichamelijk geweld kan uiteenlopen van lichte aanrakingen tot iemand zwaar verwonden al dan niet met een wapen. Slachtoffers hadden drie categorieën ter beschikking om de mate van het geweld aan te kunnen geven: licht, matig en zwaar geweld. Tabel 4.4 toont de resultaten.

Een half procent van de medewerkers, relatief meer OP'ers dan OOP'ers, kreeg gedurende een semester te maken met lichamelijk geweld. Bij ongeveer een kwart van hen (0,1% in de populatie) betrof het licht geweld, zoals duwen, trekken of een lichte tik, bij eveneens een kwart matig lichamelijk geweld (stompen, slaan, knippen) en één medewerker gaf op zwaarder letsel te hebben opgelopen. Bijna de helft van de slachtoffers heeft de aard van het geweld niet gespecificeerd. Door 6

Tabel 4.3 Soorten bedreigingen

Soort bedreiging	Totaal		OP		OOP	
	n	%	n	%	n	%
Afpersing	12	0,1	7	0,1	5	0,2
Dwang tot gunstige beslissing	55	0,6	46	0,9	9	0,3
Dwang tot ongewenst gedrag	22	0,3	18	0,3	4	0,1
Overige bedreiging	112	1,3	78	1,4	34	1,1
Totaal*	161	1,9	116	2,2	45	1,4

*Overlap is verwijderd

Tabel 4.4 Aard lichamelijk geweld

Lichamelijk geweld	Totaal		OP		OOP	
	n	%	n	%	n	%
Licht	11	0,1	10	0,2	1	0,0
Matig	9	0,1	9	0,2	0	0,0
Zwaar	1	0,0	1	0,0	0	0,0
Niet opgegeven	18	0,2	12	0,2	6	0,2
Totaal	39	0,5	32	0,6	7	0,2

medewerkers is gemeld dat de pleger een wapen bij zich had.

Seksuele intimidatie

In de monitor zijn vier vormen van seksueel ongewenst gedrag onderweiden:

- 1 seksuele getinte opmerkingen;
- 2 ongewenste voorstellen tot seksuele handelingen;
- 3 ongewenste lichamelijke nabijheid of ongewenst lichamenlijk contact;
- 4 aanranding.

Tabel 4.5 laat in welke mate het personeel met die vormen te maken heeft gekregen.

In totaal had 1,6% van de medewerkers last gehad van seksuele intimidatie en geweld. Bij de meesten (1,4% in populatie) ging het om seksueel getinte opmerkingen. Vooral vrouwen kregen ermee te maken: 8 à 9 op de 10 slachtoffers was een vrouw. Vrouwelijke medewerkers in het OOP hadden vaker last dan dat soort intimidatie dan vrouwelijke collega's in het OP.

Een kleine 10% van de slachtoffers, ruim de helft vrouw, werd geconfronteerd met ongewenste voorstellen tot seksueel gedrag (0,1% in de populatie).

Ongewenst contact of te dicht benaderd worden is gemeld door bijna een kwart van de slachtoffers (0,4% in de populatie). Twee op de drie slachtoffers waren vrouwen. Tussen het OP en het OOP zijn geen duidelijke verschillen gevonden. Een medewerkster heeft een aanranding gemeld.

4.5 Gevolgen van het psychisch-fysiek geweld voor slachtoffers

De invloed van psychisch-fysiek geweld op het welbevinden en op het functioneren van slachtoffers is soms moeilijk in te schatten en is zeker niet altijd af te leiden uit objectieve typering van geweld. In eerdere rapportages van de monitor is wel duidelijk geworden dat op het oog lichte vormen van ongewenst gedrag soms ernstige gevolgen voor slachtoffers kunnen hebben.

Om een beeld te krijgen van de gevolgen van de agressie voor de slachtoffers, was er bij elke vorm van psychisch-fysiek ongewenst gedrag een daarvoor gerichte vraag opgenomen met de volgende 7 antwoordcategorieën:

- 1 weinig last;
- 2 voelde zich bang en gespannen;
- 3 ziek willen melden, maar (nog) niet gedaan;
- 4 tijdelijk ziek gemeld;
- 5 wilde met werk stoppen;
- 6 kon werk daardoor minder goed uitvoeren;
- 7 ander negatief gevolg.

Voor elk slachtoffer, ongeacht of hij/zij te maken had gehad met meerdere vormen van agressie, is een score op deze variabele berekend. Als iemand slachtoffer was van meer dan een vorm van agressie, is voor die variabele het meest ernstige gevolg genomen. Figuur 4.8 toont de resultaten. Links van de verticale as staan de percentages voor de populatie, rechts de percentages zoals berekend op basis van het aantal slachtoffers.

Tabel 4.5 Aard seksuele intimidatie

	Totaal		OP		OOP	
	n	%	n	%	n	%
Seksuele intimidatie						
ongewenste opmerkingen	121	1,4	64	1,2	57	1,8
ongewenste voorstellen	12	0,1	5	0,1	7	0,2
ongewenst contact	36	0,4	21	0,4	15	0,5
aanranding	1	0,0		0,0	1	0,0
Totaal*	134	1,6	75	1,4	59	1,9

*Overlap is verwijderd

Bijna 1 op de 3 slachtoffers heeft aangegeven weinig last te hebben ondervonden van het psychisch-fysieke geweld. Evenals in voorgaande metingen bleek een deel van deze groep zich in de diverse situaties in en rond de instelling toch minder op zijn gemak of zelfs onveilig te hebben gevoeld. Vergeliken met degenen die geen slachtoffer waren van psychisch-fysiek geweld, komt het veiligheidsgevoel gemiddeld genomen voor die groep lager uit.

Ernst van de gevolgen als indicator van de mate van agressie

De derde indicator voor de mate van psychisch-fysieke agressie in de mbo-sector is het percentage slachtoffers dat wel ernstigere gevolgen heeft gemeld voor het eigen welzijn, het plezier in het werk en het goed kunnen uitvoeren van de functie. In totaal betreft het ongeveer tweederde van de slachtoffers, zo'n 4% van de medewerkers in de mbo-sector.

Bang en gespannen is het meest genoemd als nawerking van de agressieve benadering(en). Ruim een derde van de slachtoffers (± 2% in de populatie) kampte met dat soort gevolgen, waarbij ook geestelijke en lichamelijke klachten zijn genoemd (*een verslechterde gezondheid, hartklachten, lange tijd geïrriteerd*).

Zo'n 5% van de slachtoffers verwees naar andere negatieve gevolgen, zoals de impact op het privé- en gezinsleven (o.a. *'slecht slapen*), negatieve gevolgen voor het

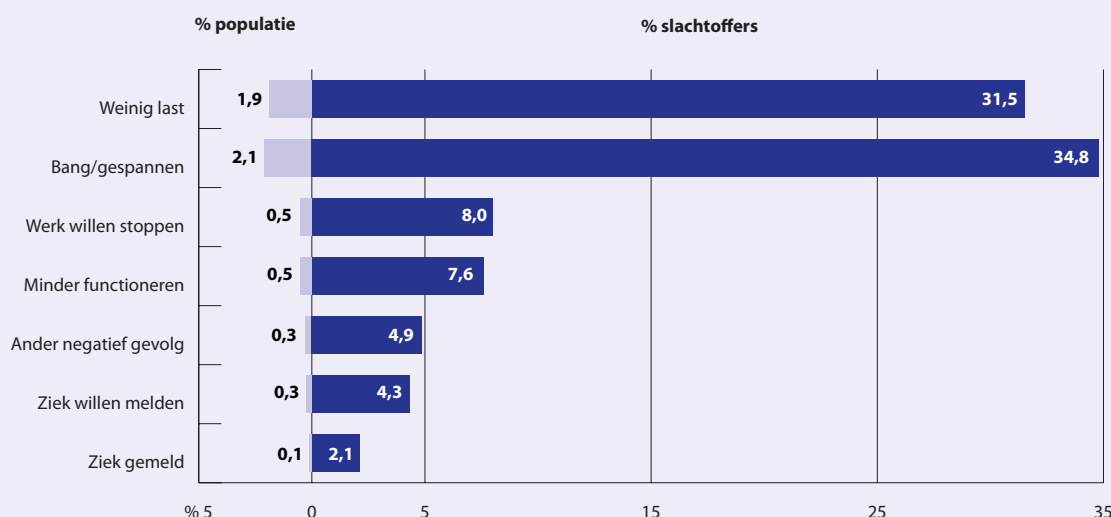
team waarin ze werkten, zich buitengesloten voelen en onzekerheid over het eigen functioneren.

Zo die gevolgen al geen effect hebben op de uitvoering van het werk, de volgende hebben dat zeker: minder goed functioneren, zich ziek hebben willen melden of dat ook hebben gedaan en met het werk willen stoppen. Bij elkaar gaat het in deze categorieën om ruim 20% van de slachtoffers. Omgerekend naar de populatie betreft het bijna 1,5% van de medewerkers die na de agressie bleef zitten met dit soort (zeer) negatieve gevolgen.

Uit beleidsoogpunt is het niet alleen belangrijk zicht te hebben op de omvang van de agressie, in termen van het aantal slachtoffers en het aantal incidenten (de eerder in dit hoofdstuk besproken indicatoren), maar ook in de gevolgen ervan voor het personeel. De hierboven beschreven uitkomsten op de vraag aan slachtoffers naar de gevolgen, liet zien dat in ieder geval bij twee derde van hen die gevolgen als ernstig tot zeer ernstig moesten worden getypeerd, in de zin dat ze in meer of mindere mate, tijdelijk of langdurig minder goed functioneerden, nog afgezien van de negatieve gevolgen voor hun persoonlijk welzijn. Voor de mbo-sector gaat het om ongeveer 1,5% van alle medewerkers.

Uit het beleidsoogpunt moet in dit kader nog een ander punt worden meegenomen. In de vorige paragraaf is de groep deelnemers als de grootste risicofactor genoemd

Figuur 4.8 Persoonlijke gevolgen van psychisch-fysiek geweld voor slachtoffer



voor het personeel. In kwantitatieve zin is dat een terechte conclusie, maar in de totale afweging moet rekening worden gehouden met ernst van de gevolgen. In de vorige rapportage (2004) bleken de gevolgen van agressie die door collega's was veroorzaakt relatief ernstiger dan de agressie gepleegd door deelnemers. De vraag is of dat een toevallige uitkomst was, of dat dit een consistent gegeven is, waar rekening mee gehouden dient te worden. De in 2006 verzamelde gegevens zijn daarom op dit punt geanalyseerd en Tabel 4.6 toont de resultaten voor slachtoffers die deelnemers en/of personeel als de plegers van de agressie hadden aangewezen. Daarbij zijn de eerder onderscheiden categorieën voor het personeel (collega's en leidinggevenden) bij elkaar genomen, omdat de verschillen te gering waren om er verder aandacht aan te besteden.

In de bovenste regel in Tabel 4.6 wordt meteen duidelijk dat de agressie van collega's een aanzienlijk grotere invloed heeft op de medewerkers dan de agressie afkomstig van deelnemers. In het geval van deelnemers als agressor hadden relatief twee keer zoveel slachtoffers weinig last te ervaren van de agressie als in het geval dat collega's of leidinggevenden de agressie hadden veroorzaakt. Dat betekent dat de impact van de agressie veroorzaakt door collega's en leidinggevenden dus aanzienlijk groter is dan de invloed van de agressie van deelnemers.

Die grotere impact komt tot uiting als naar de meest ernstige gevolgen wordt gekeken in de onderste vier regels van de tabel. Bij deelnemers als de veroorzakers van agressie gaf 20 % van de slachtoffers aan slechter gefunctioneerd te hebben, zich ziek te hebben willen melden, dat ook gedaan had of met werk had willen stoppen. In het geval een collega of leidinggevende de plegger van de agressie was, verdubbelt het percentage (bijna 40%). Hoewel de groep medewerkers als agressor veel kleiner is dan de groep deelnemers als agressor overstijgt het aantal medewerkers met ernstige gevolgen van agressie veroorzaakt door collega's dat van deelnemers als de veroorzaker. De absolute aantallen voor die vier categorieën zijn namelijk respectievelijk 69 en 56. Ondanks dat het merendeel van de plegers een deelnemer was, is het aantal slachtoffers met ernstige gevolgen van de agressie dus duidelijk groter in het geval de agressie werd veroorzaakt door iemand van het personeel.

4.6 Een vergelijking met voorgaande metingen

In 2004 werd ten opzichte van 2002 een lichte teruggang geconstateerd in de agressie tegen medewerkers, dat wil zeggen een daling in het percentage medewerkers dat met psychisch fysiek geweld te maken had gekregen. De hoofdvraag in deze paragraaf is of er sprake was van eenmalig, toevallig resultaat, of dat het gaat om een werkelijke trend.

Tabel 4.6 Gevolgen van psychisch-fysiek geweld onderscheiden naar plegers

Gevolgen	psychisch-fysiek geweld			
	deelnemer		personeel	
	aantal	%	aantal	%
weinig last	120	39,3	36	20,3
gespannen / bang	108	35,4	63	35,6
ander negatief gevolg	16	5,2	3	1,7
slechter functioneren	20	6,6	21	11,9
wilde zich ziek melden	11	3,6	28	15,8
heeft zich ziek gemeld	10	3,3	12	6,8
wilde stoppen met werken	15	4,9	8	4,5

Om mogelijke trends zo goed en zuiver mogelijk in beeld te kunnen brengen worden in de vergelijkingen vier indicatoren gebruikt, waarvan er al drie zijn besproken in het kader van de resultaten van de monitor 2006. Twee ervan betreffen de omvang van de agressie (het percentage slachtoffers en het aantal incidenten van psychisch-fysieke agressie per 100 medewerkers). De derde indicator betreft de ernst van de incidenten, dat wil zeggen de gevolgen van de agressie voor de slachtoffers. De vierde indicator die bij kan dragen aan de duidelijkheid is het beeld dat medewerkers hebben over de ontwikkelingen van de mate van agressief gedrag op hun locatie.

Indicator 1: slachtoffers van psychisch-fysiek geweld tussen 2002 en 2006

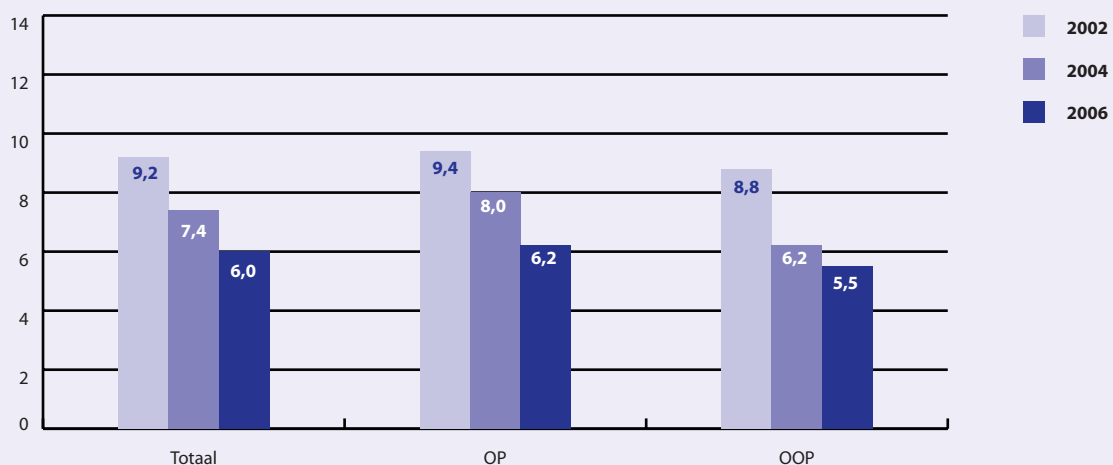
Figuur 4.9 toont voor de drie meetmomenten (2002, 2004 en 2006) de percentages slachtoffers van psychisch-fysiek geweld voor het totale personeel en apart voor het OP en het OOP. Bij de cijfers van 2002 moet de kanttekening worden gemaakt dat in die steekproef de vier grote steden waren ondervertegenwoordigd. Gezien de grotere mate van agressie tegen medewerkers in de vier grote steden, zullen de percentages voor 2002 eerder omhoog dan omlaag moeten worden bijgesteld.

De figuur maakt duidelijk dat de afname in het geweld tegen medewerkers tussen 2002 en 2004 zich verder heeft doorgezet naar 2006. Voor het personeel als totaal

is het percentage medewerkers dat in de afgelopen 5 à 6 jaar te maken kreeg met agressie gedaald van ongeveer 9% in 2002 via 7 à 8% in 2004 naar 6% in 2006. Er kan nu haast met zekerheid van een werkelijke neergaande trend worden gesproken, mede omdat zowel bij onderwijsgevenden als bij medewerkers in een ondersteunende functie die ontwikkeling is waar te nemen. Resultaten uit aparte analyses voor de vier grote steden en de rest van het land zijn eveneens grotendeels in overeenstemming met de beschreven ontwikkeling. De resultaten voor het OOP in de vier grote steden lijken een uitzondering. De daling tussen 2002 en 2004 (van ruim 10% naar 7%) lijkt weer teniet te zijn gedaan. Het percentage OOP'ers dat in de G4 dat last had van agressie komt in 2006 namelijk uit op 10 à 11%. Rekening houdend met de steekproefproblemen voor de G4 in 2002, is het niet ondenkbaar dat het percentage voor die meting te laag is geschat. Verder rekening houdend met altijd mogelijke kleine fluctuaties in steekproeven, is het niet ondenkbaar dat het resultaat voor 2004 juist iets te gunstig is uitgevallen. Bij ontwikkelingen over langere termijn komen dat soort fluctuaties voor. Of er dan sprake is van een trend, hangt er vanaf of boven de fluctuaties uit een dalende of stijgende lijn zichtbaar wordt. De gegevens overziend, lijkt bij het OOP in de vier grote steden sprake te zijn van een redelijk stabiel niveau, maar is een dalende trend niet uit te sluiten.

Als naar de aparte vormen van psychisch-fysieke agressie wordt gekeken, dan is er voor drie van de vier

Figuur 4.9 Percentage slachtoffers van pf-geweld in en rond school: 2002 - 2006



Tabel 4.7 Verbale agressie gericht op medewerkers: 2004 - 2006

	2004			2006		
	Totaal	OP	OOP	Totaal	OP	OOP
Locatie	%	%	%	%	%	%
G4	27,1	28,3	24,4	23,7	24,6	21,4
Rest van het land	23,3	25,8	18,1	17,1	20,1	12,3
Totaal	24,2	26,4	19,7	18,2	20,8	13,6

vormen die in de globale indicator zijn opgenomen een lichte daling waar te nemen, tezamen zorgend voor het grotere effect. Alleen het percentage medewerkers dat last had van lichamelijk geweld is tussen 2004 en 2006 gelijkgebleven (2004: 0,4%, 2006: 0,5%).

Verbale agressie is niet opgenomen in de eerste indicator. Omdat die vorm van ongewenst gedrag deels ook fatsoensnormen in de omgang weerspiegelt, is het nuttig na te gaan of de afgenomen agressie zich ook in het verbaal gedrag tegenover medewerkers manifesteert. Overigens zijn niet alleen deelnemers daar verantwoordelijk voor, maar hebben ook collega's en leidinggevendenden zich schuldig gemaakt aan dat soort gedrag jegens medewerkers. Tabel 4.7 toont voor het totaal en uitgesplitst naar de twee functiegroepen en de plaats van de locaties de percentages medewerkers die in de afgelopen twee metingen hebben aangegeven verbaal agressief te zijn benaderd.

Als eerst in de onderste regel van de tabel de totalen worden vergeleken, dan blijken de uitkomsten overeen te stemmen met de eerdere bevindingen. Tussen 2004 en 2006 is het percentage medewerkers dat last had van verbale agressie gedaald van 24 naar 18%. Voor het OP en OOP zijn verschillen van vrijwel gelijke grootte waar te nemen.

In de G4 is de problematiek groter dan in de rest van het land en de afname geringer, maar zowel bij het OP en het OOP is er in de G4 een daling van het percentage slachtoffers te constateren, bij het OP is het percentage ongeveer 5% lager, bij het OOP 3%. Dat laatste resultaat ondersteunt de interpretatie dat bij het OOP in de G4 er mogelijk toch sprake is van een licht dalende trend van het tegen hen gerichte ongewenste gedrag.

Indicator 2: de omvang van het psychisch-fysiek geweld tussen 2004 en 2006

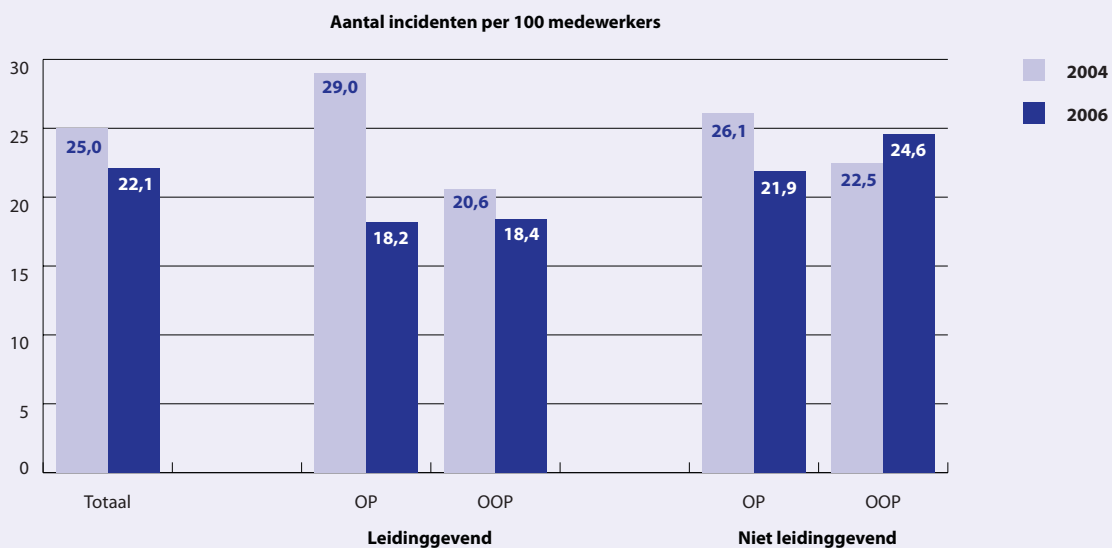
De tweede indicator voor de omvang van het psychisch-fysiek geweld in de mbo-sector is het aantal incidenten per 100 medewerkers. Verbale agressie is niet in de indicator opgenomen. Zie voor de operationalisering paragraaf 4.2. Figuur 4.10 toont de resultaten voor het totale personeel (links) en voor de verschillende functiegroepen.

Tussen 2004 en 2006 is het aantal incidenten van psychisch-fysieke agressie in de mbo-sector als geheel afgenomen. Gaf de indicator in 2004 nog 25 incidenten per 100 medewerkers aan, in 2006 waren dat er drie minder, namelijk 22 per 100 medewerkers.

Een verdere blik op Figuur 4.10 maakt duidelijk dat dit resultaat niet toe te schrijven is aan de (toevallige) uitkomst bij een van de functiegroepen. Het effect is in drie van de vier functiegroepen waar te nemen, zij het dat bij leidinggevende OP'ers de afname wel uitzonderlijk groot is. Alleen bij OOP'ers in een uitvoerende functie is het aantal incidenten toegenomen. Niet uit te sluiten is dat het grote effect bij leidinggevende OP'ers en de toename van het aantal incidenten bij OOP'ers met een ondersteunende taak mede bepaald zijn door steekproeffluctuaties.

De daling in het percentage slachtoffers van psychisch-fysieke agressie tussen 2004 en 2006 (1,4% lager) wordt dus niet opgeheven door een stijging van het aantal incidenten per 100 medewerkers. Voor beide metingen komt het gemiddeld aantal incidenten per slachtoffer namelijk uit op ongeveer 3,5 (2004: 3,4 en 2006: 3,7). Los van de daling in het percentage slachtoffers heeft er dus geen extra daling van het aantal incidenten plaatsge-

Figuur 4.10 Aantal incidenten van pf-geweld per 100 medewerkers: 2002 - 2006



Tabel 4.8 Percentage medewerkers met ernstige gevolgen: 2004 - 2006

	2004	2006
Ernst gevolg	%	%
bang, gespannen	2,6	2,1
minder functioneren	1,5	1,3
andere negatieve gevolgen	0,9	0,3
Totaal	5,0	3,7

vonden. Was dat wel zo geweest, dan had het gemiddelde aantal incidenten per medewerker moeten dalen.

Indicator 3: de ernst van de gevolgen

Een derde indicator voor de mate van het geweld in de mbo-sector is de ernst van het geweld. Uitgaande van de beoordeling door slachtoffers van de persoonlijke gevolgen van de agressie zijn als criterium voor deze indicator 6 van de 7 antwoordcategorieën genomen. Alleen de antwoordcategorie *weinig last van de agressie ondervonden* is niet meegerekend. Omdat de gegevens niet beschikbaar waren voor 2002 beperkt de vergelijking zich tot de metingen van 2004 en 2006. Voor die vergelijking zijn de antwoorden tot drie categorieën teruggebracht:

- 1) als gevolg van de agressie was het slachtoffer bang, gespannen, gekwetst;
- 2) als gevolg van de agressie wilde het slachtoffer zich ziek melden, had zich ziek gemeld, wilde met werk

stoppen of kon zijn werk (tijdelijk) minder goed uitvoeren en

- 3) andere negatieve gevolgen.

Het laatste aspect van de tweede categorie was wel in 2006, maar niet in 2004 als een van de alternatieven opgenomen. Vermoedelijk zijn in de meting van 2004 de antwoorden van dat aspect terecht gekomen in de categorie *andere negatieve gevolgen*. Voor een zuivere vergelijking zijn in Tabel 4.8 percentages voor de totale populaties opgenomen.

Een vergelijking van 2004 en 2006 laat zien dat het percentage medewerkers in de totale populatie dat tijdelijk of voor langere duur met ernstige tot zeer ernstige gevolgen bleef zitten van 5 naar 3,7% is gedaald. In alle drie de categorieën is een daling waar te nemen.

Kan nu worden gesteld dat de ernst van de agressie is verminderd? Het lijkt er wel op. In de eerste plaats is er in

de steekproef een daling van het percentage medewerkers met ernstige gevolgen. In de tweede plaats is de verhouding tussen het totale percentage slachtoffers en het percentage met ernstige gevolgen iets gunstiger in 2006 (62% had ernstige gevolgen tegenover 68% in 2004).

Deze indicator wijst dus in dezelfde richting als de twee eerder besproken indicatoren. Toch zal een definitieve conclusie over de afname van de ernst van de gevolgen pas getrokken kunnen worden als de volgende meting tenminste een stabilisering van het resultaat van 2006 te zien geeft.

Het beeld bij medewerkers over psychisch-fysiek geweld op de locatie

Evenals medewerkers het materiële geweld in de afgelopen jaren op hun locatie konden beoordelen, zo konden ze dat ook doen voor de verschillende vormen van psychisch-fysieke agressie. De antwoordmogelijkheden waren: *minder, hetzelfde gebleven, iets toegenomen, veel toegenomen* en *weet het niet*. De uitkomst van een meetmoment zegt nog niet veel. Daarom worden de resultaten van de twee laatste metingen met elkaar vergeleken. Eerst wordt dat gedaan voor de afzonderlijk vormen van psychisch-fysiek geweld. Tabel 4.9 toont daarvan de resultaten. Daarna wordt een indicator berekend waarin met de verschillende vormen rekening wordt gehouden. Evenals bij de indicator voor materieel geweld zijn daar-

bij de volgende waarden aan de vier categorieën toegekend: minder= 2, zelfde = 1, iets meer = -1 en veel meer = -2. Eerst is voor elke vorm een eigen indicator berekend door de waarden te vermenigvuldigen met de bijbehorende percentages. Vervolgens is een overall indicator vastgesteld als het gemiddelde van de afzonderlijke indicatoren. Tabel 4.10 toont de resultaten voor deze indicator.

In de onderste regel van Tabel 4.9 is te zien dat de percentages medewerkers die geen uitspraak konden doen vergelijkbaar zijn voor drie van de vijf vormen van agressie. Bij seksueel geweld bleven in 2004 iets meer medewerkers het antwoord schuldig en bij verbaal geweld was dat percentage in 2006 iets hoger. Voor verschillen tussen de andere categorieën kan de categorie 'weet het niet' dus nauwelijks een verklaring bieden.

In alle categorieën is dezelfde trend op te merken: een lichte toename in het percentage medewerkers dat dacht dat de agressie was afgenomen en een vergelijkbare toename in het percentage medewerkers dat dacht dat de agressie op de locatie hetzelfde was gebleven. Omgekeerd is er een daling in het percentage medewerkers dat van mening was dat de agressie op hun locatie was toegenomen. Het percentage wisselt enigszins per categorie, maar gemiddeld komt het in de buurt

Tabel 4.9 Trends in de psychisch-fysieke agressie volgens medewerkers

PD=pesten en discriminatie; BD=bedreiging;

LG=lichamelijk geweld; SG=seksueel geweld; VG=verbaal geweld

	Vormen van psychisch-fysieke agressie									
	PD		BD		LG		SG		VG	
	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006
Ontwikkeling	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
minder	5,9	8,7	6,2	9,2	6,9	9,8	6,4	9,0	6,0	8,2
zelfde	33,3	36,4	29,8	34,2	32,6	35,2	31,5	34,9	23,5	28,8
iets meer	15,2	10,0	13,7	7,7	9,1	5,1	4,3	3,3	26,0	19,5
veel meer	4,3	1,7	3,3	1,4	2,3	0,7	0,7	0,4	12,7	5,5
weet niet	41,3	43,1	47,1	47,4	49,0	49,2	57,1	52,4	31,7	38,1

Tabel 4.10 Indicator voor de beeldvorming bij medewerkers van het pf-geweld op hun locatie
PD=pesten en discriminatie; BD=bedreiging;
LG=lichamelijk geweld; SG=seksueel geweld; VG=verbaal geweld

Indicator voor vormen van pf-geweld						
	Totaal	PD	BD	LG	SG	VG
Meting	waarde	waarde	waarde	waarde	waarde	waarde
2004	19,7	21,3	21,9	32,7	38,6	-15,9
2006	38,9	40,4	42,1	48,3	48,8	14,7

van de 7 à 8%. Voor seksuele intimidatie is het lager en voor verbaal geweld hoger, maar dat is wellicht deels toe te schrijven aan de verschillen in de laatste categorie 'weet het niet'.

Tabel 4.10 laat zien dat voor alle vormen van psychisch-fysiek geweld tezamen de indicator aanzienlijk gestegen is. Wordt gekeken naar de uiteindelijke indicator, het gemiddelde van de vijf afzonderlijke indicatoren, dan is er sprake van een verdubbeling van de waarde van de indicator van bijna 20 naar bijna 40.

In deze paragraaf is aan de hand van vier indicatoren een beeld geschetst van de ontwikkeling van het psychisch-fysiek geweld in de mbo-sector in de afgelopen 5 tot 6 jaar. Alle vier de indicatoren wezen in dezelfde richting, namelijk een verbetering in de objectieve veiligheid op de locaties voor zover het gaat om psychisch-fysieke agressie gericht op het personeel, dat wil zeggen pesten, discriminatie, bedreiging, lichamelijk geweld, seksueel geweld en verbale agressie.

De afname in het geweld die al tussen 2002 en 2004 was opgemerkt, maar toen nog met enig voorbehoud werd gepresenteerd, heeft zich tussen 2004 en 2006 verder doorgezet. Alle indicatoren wijzen daar op en laten weinig ruimte voor twijfel over de positieve ontwikkeling.

De vierde indicator duidt erop dat de afname in de agressie in zekere mate is opgepikt door het personeel zelf. Dat betekent dat de positieve effecten zichtbaar beginnen te worden voor medewerkers. Datzelfde is eveneens geconstateerd aan het eind van het vorige hoofdstuk over materieel geweld. Het ligt voor de hand dat die ontwikkelingen dan ook waar te nemen zullen

zijn in de subjectieve veiligheid. Het volgende hoofdstuk maakt duidelijk dat die verwachting klopt.

5

Het veiligheids- gevoel

5.1 Inleiding

De objectieve veiligheid in de mbo-sector is in de twee vorige hoofdstukken beschreven, in hoofdstuk 3 het materieel geweld en in hoofdstuk 4 de psychisch-fysieke agressie. Kern van de objectieve veiligheid zijn feitelijke voorvallen of incidenten. Dit hoofdstuk gaat over de subjectieve kant van de sociale veiligheid, het gevoel van (on)veiligheid zoals dat door medewerkers is ervaren.

Het veiligheidsgevoel is weliswaar een subjectief gegeven, maar het kan toch van invloed zijn op het welzijn en het functioneren van medewerkers. Een medewerker die zich niet veilig voelt, zal gespannen zijn en alert op andere zaken dan waar zijn functie om vraagt. Een gevoel van onveiligheid dat voortkomt uit sociale spanningen in de werksituatie kan leiden tot wantrouwen tegen collega's of deelnemers, wat een rem kan betekenen op iemands functioneren. Het kan er zelfs toe leiden dat iemand situaties gaat mijden, ziek thuis blijft of stopt met werk. In het vorige hoofdstuk werd duidelijk dat de betrokkenheid bij incidenten dat soort effecten op het functioneren tot gevolg kan hebben.

Betrokkenheid bij incidenten kan leiden tot een gevoel van onveiligheid. Toch is subjectieve veiligheid geen overbodig begrip. Subjectieve en objectieve veiligheid vallen namelijk niet precies samen, het zijn niet per se twee kanten van dezelfde medaille. Iemand die geen slachtoffer is van agressie, kan zich toch onveilig voelen en het omgekeerde komt ook voor.

Diverse factoren zijn namelijk van invloed op het (on)veiligheidsgevoel. Betrokkenheid bij incidenten is daar een van. Ook algemene gebeurtenissen in de samenleving, incidenten die in een situatie voorstelbaar zijn, agressie tegen collega's die men al dan niet als gerucht ter ore komt, overtrokken aandacht voor incidenten of het juist in de doofpot stoppen ervan, kunnen allemaal medebepalend zijn voor het ontwikkelen van een gevoel van onveiligheid.

Toch is het gevoel van veiligheid in belangrijke mate situatiegebonden. Kenmerken van de situatie en factoren in een situatie zijn bepalend welke kant het gevoel op gaat. Vanwege het situatiegebonden karakter is het veiligheidsgevoel in de monitor niet als een algemeen begrip geoperationaliseerd, maar is het gekoppeld aan relevante situaties waar medewerkers (en deelnemers)

voor hun werk in terecht komen. Voor medewerkers zijn dat de volgende situaties:

- de lesruimten;
- de eigen werkruimte(n);
- de openbare ruimten in het gebouw, zoals met name de gangen en de kantine;
- het schoolterrein en de stallingen;
- de directe omgeving van de schoollocatie.

Ervan uitgaande dat de subjectieve en objectieve veiligheid niet samenvallen, is het voorbeeld van de veiligheid in de mbo-sector en daaraan gekoppeld voor het te voeren veiligheidsbeleid van belang inzicht te hebben in de volgende vier zaken:

- 1) het totale percentage medewerkers dat zich in een of meer situaties niet veilig voelt;
- 2) het percentage medewerkers per situatie dat zich niet veilig voelt;
- 3) een verdere bepaling wat het gevoel van onveiligheid inhoudt en of de aard van het gevoel ook situatiegebonden is;
- 4) risicofactoren in de zin van kenmerken van personen, functies en locaties die samenhangen met een gevoel van onveiligheid.

In de presentatie van de resultaten komen de eerste twee punten in paragraaf 5.2 aan de orde. Wat onveiligheid betekent in de verschillende situaties wordt beschreven in paragraaf 5.3. De risicofactoren staan centraal in paragraaf 5.3 en het hoofdstuk wordt weer afgesloten met een vergelijking van de resultaten uit de verschillende metingen.

5.2 Het veiligheidsgevoel op en rond de locatie

Om inzicht te krijgen in het veiligheidsgevoel van medewerkers is voor elk van de hierboven onderscheiden situaties de vraag gesteld naar het veiligheidsgevoel. Beantwoording vond plaats op een zevenpuntschaal, lopend van zeer onveilig (1) tot zeer veilig (7) met als middelste schaalpunt een onbestemd gevoel (niet veilig, maar ook niet onveilig). Voor de rapportage is de schaal teruggebracht naar vijf punten (zie Figuur 5.1). In de beschrijving van de resultaten wordt de term 'onveilig' gebruikt voor de verschillende gradaties en hetzelfde geldt voor de term 'veilig'. De middencategorie (niet veilig en niet onveilig) wordt aangeduid met omschrij-

vingen zoals 'minder op zijn gemak' en 'niet echt op zijn gemak'.

Begonnen wordt met een beschrijving van het veiligheidsgevoel in de verschillende situaties. Daarna komt aan de orde hoeveel medewerkers in totaal zich gedurende kortere of langere tijd in een of meer situaties onveilig voelden.

Het veiligheidsgevoel in vijf situaties

Hoe veilig voelen medewerkers zich in de verschillende situaties? Voor elk van de vijf situaties is dat apart nagegaan. Figuur 5.1 met bijbehorende tabel toont de resultaten.

De *lesruimten* (alleen beoordeeld door het OP) en de *werkruimten* worden gemiddeld genomen als de meest veilige situaties ervaren. In elk van die situaties voelde rond 97% van het personeel zich in het algemeen veilig, maar voor ongeveer 3% brachten die situaties in meer of

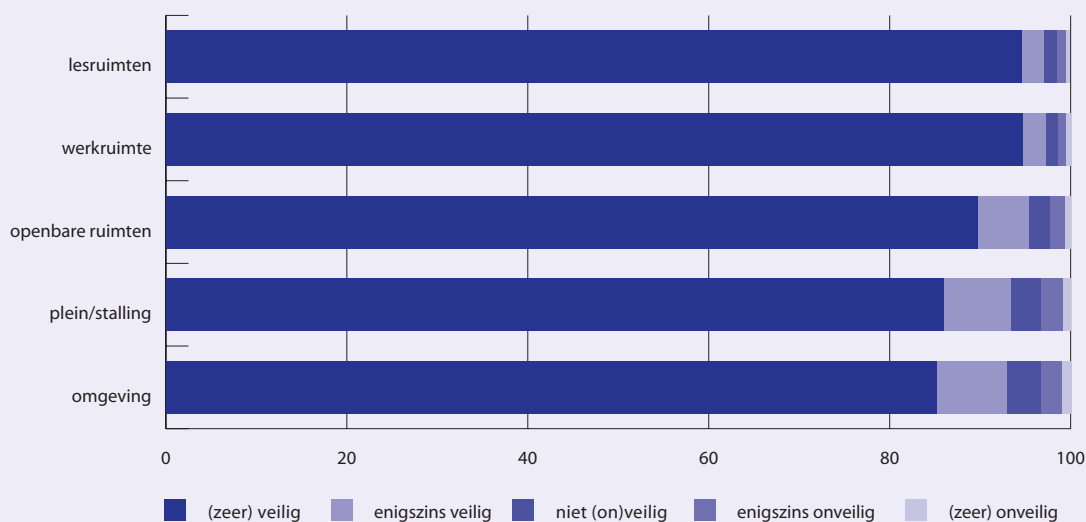
mindere mate spanningen met zich mee. Ongeveer 1,5% van de medewerkers voelde zich daar onveilig en een vergelijkbaar percentage voelde zich daar minder op zijn gemak (niet onveilig, maar ook niet veilig).

In beide situaties was het veiligheidsgevoel van leidinggevenden gemiddeld genomen iets groter dan dat van het overige personeel. Ook onderwijsgevenden voelden zich in de werkruimten net iets veiliger dan het ondersteunend personeel. De verschillen zijn te gering om praktische relevantie te hebben.

De *openbare ruimten* in het schoolgebouw (hal, gangen, kantine of restaurant) komen als iets minder veilig uit de bus dan de lesruimten en de eigen werkplek, maar rond de 95% van de medewerkers voelde zich daar veilig. Het percentage dat zich er onveilig of minder op zijn gemak voelde, is 1,5% hoger dan in de les- en werkruimten en komt in totaal uit op 4,5%.

Tussen het OP en het OOP en tussen medewerkers in

Figuur 5.1 Gevoel van veiligheid in vijf situaties in en rond de instelling



	(zeer) veilig	enigszins veilig	niet (on) veilig	enigszins (on) veilig	(zeer) onveilig	totaal
Situatie	%	%	%	%	%	aantal
lesruimten	94,6	2,5	1,4	1,0	0,4	5202
werkruimte	94,8	2,5	1,3	0,9	0,6	8229
openbare ruimten	89,8	5,6	2,4	1,6	0,6	8232
plein/stalling	86,1	7,3	3,3	2,5	0,8	8166
omgeving	85,2	7,8	3,7	2,4	1,0	8177

een leidinggevende of uitvoerende functie zijn geen beleidsmatig relevante verschillen op te merken. Evenals in voorgaande metingen worden de *ruimten buiten de gebouwen* door het personeel als het minst veilig ervaren. Het percentage dat zich er veilig voelde, ligt in elk van die twee situaties echter nog ruim boven de 90% (93%). Het percentage medewerkers dat zich er niet veilig voelde komt voor zowel het schoolterrein als de directe schoolomgeving uit op 7%. Ongeveer de helft van hen ($\pm 3,5\%$) voelde zich er minder op zijn gemak en een vergelijkbaar percentage voelde zich er doorgaans onveilig. De uitkomsten verschilden niet of nauwelijks voor de verschillende functiegroepen.

De totale omvang van het onveiligheidsgevoel

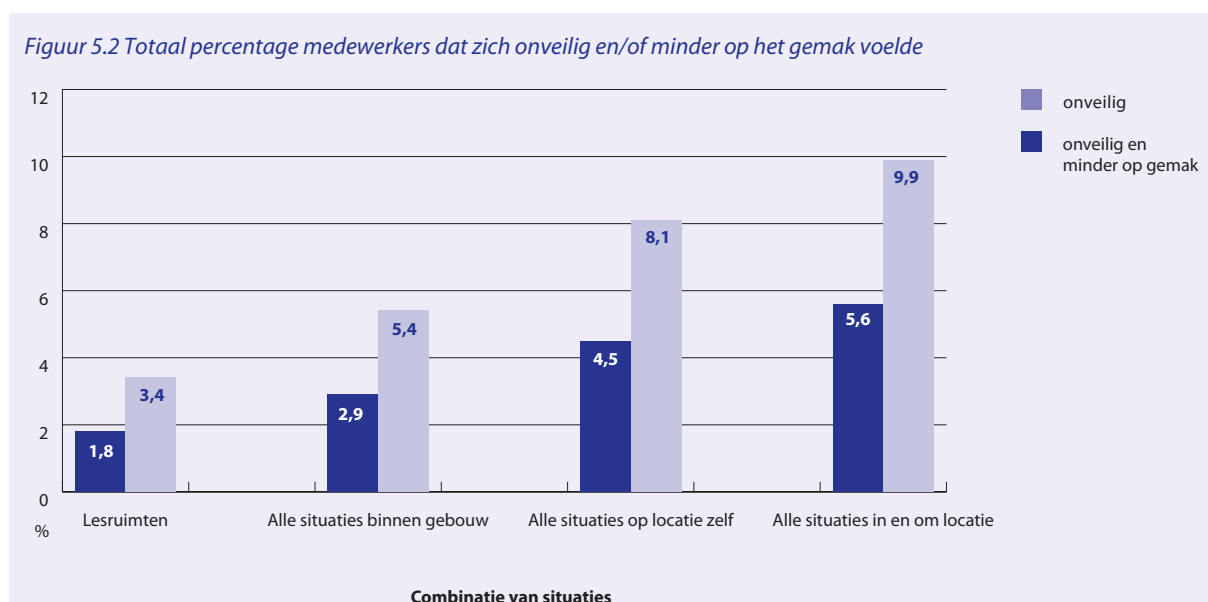
De totale omvang van het veiligheidsgevoel is niet hetzelfde als het percentage medewerkers dat zich niet veilig voelde in de minst veilige situatie(s), hier dus het schoolterrein en de directe omgeving. Gezien het situatiegebonden karakter van het veiligheidsgevoel zullen er immers ook medewerkers zijn die zich binnen de gebouwen niet veilig voelden, maar wel erbuiten. Wordt het percentage van de minst veilige situatie als criterium genomen, dan levert dat derhalve een onderschatting van de totale omvang van het onveiligheidsgevoel op.

Die totale omvang is evenmin een kwestie van het optellen van de percentages in de vijf situaties. Dat leidt tot een overschatting, omdat er ongetwijfeld medewerkers zullen zijn die zich in meer dan een situatie

onveilig voelen, bijvoorbeeld omdat de factoren die het onveiligheidsgevoel veroorzaken in die verschillende situaties een rol spelen. Zo zal een medewerker die binnen een lessituatie bang is voor een groep deelnemers, dat gevoel niet snel kwijt raken buiten de lesruimte, omdat de kans die deelnemers daar te ontmoeten aanwezig blijft. Een juiste schatting van de omvang wordt dan ook verkregen door in de optelling van de percentages rekening te houden met de overlap, dat wil zeggen met medewerkers die zich in meer situaties niet veilig voelen. Het komt erop neer om dubbeltellingen te vermijden.

Om een goed beeld te krijgen van het percentage medewerkers dat zich in combinaties van situaties onveilig of minder op zijn gemak voelde, is beginnend bij de les- en werkruimten van 'binnenuit' steeds een nieuwe situatie toegevoegd, uiteindelijk uitmondend in het totale percentage voor alle situaties. Figuur 5.2 geeft die totalen weer, waarbij de linker staaf voor elke combinatie het totale percentage medewerkers representeert dat zich in één, in een paar of in alle van de betreffende situaties, onveilig voelde. De rechter staaf representeert het totale percentage dat zich in één, in een paar of in alle van die situaties niet veilig voelde (onveilig en/of minder op het gemak). Helemaal rechts in de figuur zijn de totalen te vinden voor alle vijf situaties tezamen.

Links in de figuur beginnend, is te zien dat in totaal een kleine 2% van de medewerkers zich onveilig voelde in



de ruimte(n) waar normaal gesproken de meeste medewerkers zich het grootste deel van hun tijd zullen ophouden. Als daar degenen bij opgeteld worden, die zich in een van die situaties of in beide situaties minder op hun gemak voelden (niet veilig, maar ook niet onveilig), dan kom het totale percentage uit op 3 à 4%.

Binnen het gebouw, dus inclusief de openbare ruimten, lopen die beide percentages op naar respectievelijk ongeveer 3% en 5 à 6%. Dat betekent dat ongeveer 1 op de 20 medewerkers zich gedurende een kortere of langere periode van de werkdag in een of meer situaties binnen het schoolgebouw onveilig of niet echt op zijn gemak voelde.

Als het schoolterrein erbij wordt getrokken, dan levert dat een verdere stijging op van het aantal medewerkers dat zich niet veilig voelde. Zo'n 1,5% van de medewerkers die zich binnen de school wel veilig voelde, voelde zich op het schoolterrein onveilig. Met degenen die zich minder op hun gemak voelden erbij, komt het percentage medewerkers dat zich in een van de situaties op de locatie niet veilig voelde uit op iets meer dan 8%. Uit de combinatie van gegevens in Figuur 5.1 en 5.2 is af te leiden dat ongeveer 1,5% van de medewerkers die zich in het gebouw niet veilig voelden (onveilig of minder op het gemak), daar op het schoolterrein geen last meer van had.

Als tenslotte ook de directe omgeving van de locatie in de berekeningen wordt betrokken, dan stijgt het totale percentage medewerkers dat zich van de aankomst tot en met het vertrek gedurende een kortere of langere periode van de dag niet echt veilig of op zijn gemak voelde naar 10%. Beperkt tot degenen die zich gedurende een kortere of langere periode onveilig voelden, gaat het om 5 à 6% van alle medewerkers.

Wordt het totaal percentage voor alle situaties vergeleken met het totaal percentage binnen de gebouwen, dan is er sprake van een verdubbeling.

In totaal moet de mbo-sector er rekening mee houden, dat ongeveer 1 op de 10 medewerkers zich in en rond de locatie niet altijd op zijn gemak of zelfs onveilig voelt. Dat gevoel kan een kortere of langere periode bestrijken, mede afhankelijk van de situatie waarin dat gevoel wordt opgeroepen. Beperkt tot degenen die zich

gedurende een kortere of langere periode onveilig voelen, gaat het om 5 à 6% van alle medewerkers.

Het is echter niet zo, dat die 5 à 6% zich tijdens een werkdag voortdurend onveilig voelt. Voor iemand die alleen in de directe schoolomgeving met dat gevoel rondloopt, zal zijn welzijn en (sociale) functioneren binnen school er hoogstwaarschijnlijk niet of minder onder lijden. Dat ligt anders voor iemand die zich zowel binnen als buiten onveilig voelt. Voor de 5 à 6% die zich onveilig voelde is de verdeling over de situaties ongeveer als volgt: 1% voelde zich alleen binnen het gebouw onveilig, 2,5% alleen buiten het schoolgebouw en 2% zowel binnen als buiten. Als uitgegaan wordt van de 10% die zich niet veilig voelde (onveilig + minder op het gemak) dan zijn de percentages als volgt: 1,2% voelde zich alleen binnen de gebouwen niet veilig, 4,2 alleen er buiten niet en 4,5% voelde zich zowel binnen als buiten de gebouwen niet veilig.

5.3 Betekenis van het onveiligheidsgevoel

Ongeveer 10% van de medewerkers in de mbo-sector voelde zich in het schooljaar 2005-2006 niet altijd veilig. Wat houdt dat gevoel in? En is het hetzelfde in de verschillende situaties? Een verder inzicht in het gevoel zich niet veilig of onveilig te voelen, is belangrijk om het beeld van de sociale veiligheid in de mbo-sector te kunnen nuanceren en om de noodzaak van beleid nauwkeuriger te kunnen bepalen.

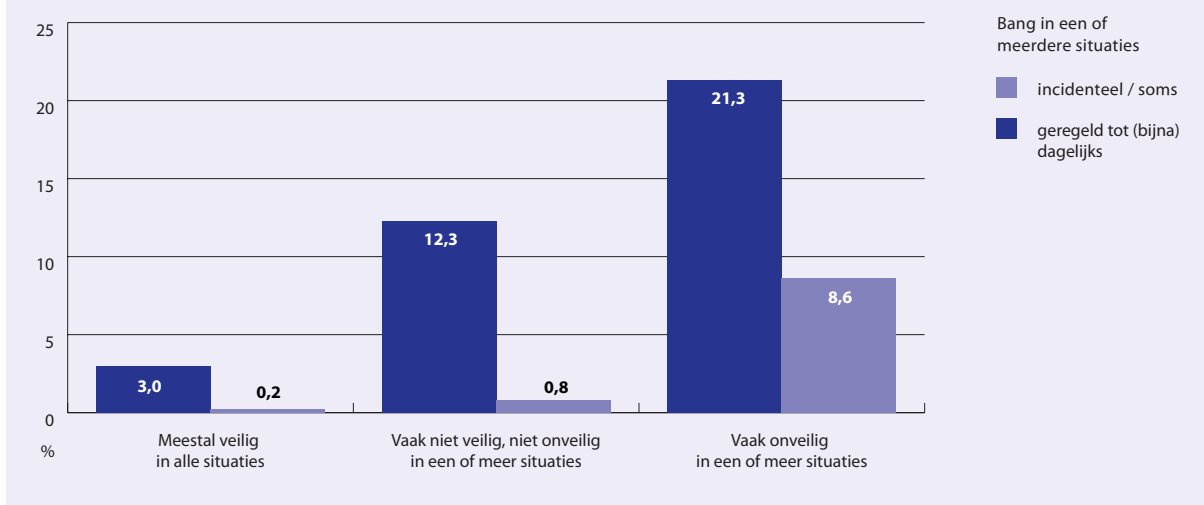
De betekenis van het gevoel van onveiligheid is op twee manieren nagegaan. Aan degenen die zich niet veilig hadden gevoeld in een of meer situaties is gevraagd te omschrijven wat dat gevoel voor hen inhield. Alle medewerkers kregen de vraag voorgelegd of ze in een of meer van de vijf onderscheiden situaties wel eens bang waren geweest. Eerst worden de resultaten voor die tweede vraag beschreven, daarna komt de verdere betekenisgeving van het gevoel van onveiligheid aan de orde.

Bang op het werk

Allereerst is gekeken naar de relatie tussen het veiligheidsgevoel en het bang zijn in verschillende situaties. Die relatie is in Figuur 5.3 weergegeven. Voor het veiligheidsgevoel zijn drie groepen onderscheiden:

- 1) medewerkers die zich meestal in alle situaties veilig voelden (90% van de medewerkers),

Figuur 5.3 Veiligheidsgevoel x Bang in een of meer situaties



- 2) medewerkers die zich in een of enkele van de vijf situaties minder op hun gemak, maar niet onveilig voelden (4,4%) en
- 3) medewerkers die zich in een of meer situaties vaak onveilig voelden (5,6%).

Voor de variabele 'bang' zijn eveneens drie categorieën gevormd:

- a) medewerkers die zich in de vijf situaties nooit bang hadden gevoeld (95% van alle medewerkers),
- b) medewerkers die zich in een of meer situaties een enkele keer of soms bang hadden gevoeld (4,3%) en medewerkers die zich in een of meer situaties vaak bang hadden gevoeld (0,7%).

De eerste categorie, degenen die zich nooit bang hadden gevoeld op of rond school is niet in Figuur 5.3 opgenomen.

Er is een duidelijk verband tussen het veiligheidsgevoel enerzijds en bang zijn anderzijds. Van de medewerkers die zich in en rond school meestal veilig voelden was 3% wel eens bang geweest en 0,2% geregeld tot vaak. Het is opmerkelijk dat die laatste groep niet had aangegeven zich onveilig te hebben gevoeld. Als er sprake is geweest van foutief invullen, dan heeft dat nauwelijks consequenties voor het totale percentage dat zich onveilig voelde (dat gaat dan op zijn hoogst van 5,6% naar 5,8%).

Van medewerkers die in een of meer situaties rond de locatie zich minder op hun gemak hadden gevoeld was 1 op de 8 incidenteel tot soms bang geweest en bijna 1% geregeld tot vaak.

Medewerkers die zich in en/of buiten het gebouw vaak

onveilig voelen zijn aanzienlijk vaker bang: ruim 20% was wel eens bang geweest en bijna 10% (0,5% in de populatie) vaak. Medewerkers die bang waren, wezen als oorzaak veelal naar deelnemers (50%) of naar familie en vrienden van deelnemers (20%). Ongeveer 1 op de 5 was bang voor een leidinggevende of een collega en een vergelijkbaar percentage voor een buitenstaander. Van de medewerkers die zich vaak onveilig voelden of minder op hun gemak hadden er ook verhoudingsgewijs aanzienlijk meer ruzies meegemaakt met of tussen deelnemers (75% versus 40% van de overige medewerkers).

Gevoelens van onveiligheid die zo sterk worden dat medewerkers bang worden, kunnen verlamvend werken op iemands functioneren. Van degenen die zich onveilig hadden gevoeld en bang waren geweest, gaf ruim de helft (57%) aan dat het hun functioneren nadelig had beïnvloed. Bij de meesten (48%) bleef dat beperkt, maar bij 1 op de 10 had het werk er in aanzienlijke tot hoge mate onder geleden. Zo'n 3% had zich om die reden ziek gemeld. In de totale populatie gaat het om ongeveer 1% van alle medewerkers die vanwege sterke gevoelens van onveiligheid (bang zijn) in meer of mindere mate het werk niet goed konden uitvoeren, met het ziek melden als verder gevolg.

Verdere beleving van onveiligheid

Lang niet alle medewerkers die zich onveilig of minder op hun gemak voelden in situaties op en rond de locatie, waren ook bang. Het gevoel dat door medewerkers is beschreven die zich onveilig of minder op hun gemak

voelden, maar niet hadden aangegeven bang te zijn geweest, loopt sterk uiteen. Een overzicht van de betekenisgeving van het onveiligheidsgevoel in de onderscheiden situaties is in Bijlage II opgenomen.

Aan de ene kant gaat het om lichte vormen van onzekerheid of alertheid van korte tijdsduur, zoals bij het betreden van de fietsenstalling, het moeten passeren van groepen deelnemers of het alleen (in donker) moeten lopen naar het parkeerterrein of het openbaar vervoer. Soms is de impact groter en voelen medewerkers zich in dat soort situaties meer gespannen of alerter, of blijft dat gevoel langer aanwezig, met name bij (vermeende) dreiging van groepen agressief overkomende deelnemers, hangjongeren, druggebruikers of vreemden die op het terrein of in de hal rondhangen. Soms durft men niet alleen zijn voertuig te halen of 's avonds (eind van de dag in winter als het donker is) alleen te komen of weg te gaan.

Aan de andere kant gaat het gevoel van onveiligheid samen met vrees voor represailles, mijden van personen (collega's of deelnemers), het vermijden van situaties (gang, kantine, parkeerterrein) of andere plaatsen waar groepen (deelnemers of buitenstaanders) in groepen staan, het vermijden van gedrag (dingen niet durven doen of zeggen), minder geconcentreerd werken, minder goed functioneren tot ziekmeldingen aan toe.

Een vorm van vermijdingsgedrag dat verband houdt met een gevoel van onveiligheid en dat nogal eens is genoemd, is het niet durven ingrijpen in situaties waar men dat eigenlijk zou willen of het eigenlijk wenselijk zou vinden. Bedoeld zijn allerlei vormen van ongewenst gedrag van deelnemers. Voorbeelden die niet direct in een bepaalde context zijn genoemd, zijn: *'Cursisten niet durven aanspreken op hun gedrag'*, *'Angst om in te moeten grijpen, eigenlijk ook geen behoefte meer aan'*, *'Minder inspringen op zaken die leerlingen veroorzaken'*, *'Zaken constateren, maar niet durven ingrijpen'*. Die medewerkers voelen zich in die situaties onbehaaglijk, onzeker of gespannen, omdat ze naar hun gevoel er iets van zouden moeten zeggen, maar toch terugschrikken voor agressieve reacties van deelnemers.

Een groot aantal medewerkers die zich niet veilig voelden in een of meer situaties heeft kort weergegeven wat dat gevoel voor hen inhoudt. Daaruit valt op te maken

dat in het algemeen het onveiligheidsgevoel binnen de gebouwen verdergaande consequenties heeft voor het welzijn en functioneren van medewerkers dan het onveiligheidsgevoel buiten de gebouwen. Buiten is dat gevoel veelal kortstondiger en van voorbijgaande aard. Dat wil zeggen, eenmaal uit de situatie verdwijnt het ook weer snel, uitzonderingen daargelaten. Goede verlichting, zorg voor overzichtelijkheid en zichtbaarheid, voorkomen van ongewenste bezoekers en camera-bewaking bij stallingen en op parkeerterreinen zijn relatief eenvoudige maatregelen die bij veel medewerkers het ongemakkelijke gevoel of het gevoel van onveiligheid kunnen opheffen. Maatregelen die het veiligheidsgevoel binnen de gebouwen moeten verbeteren, zijn ingrijpender van aard. Die hebben te maken met het verbeteren van het sociale gedrag van deelnemers (en medewerkers), trainen van medewerkers in het omgaan met ongewenst gedrag, het verbeteren van onderlinge werkverhoudingen, enz.

Vanuit de meer kwalitatieve gegevens moeten ook de gepresenteerde cijfers over de omvang van het onveiligheidsgevoel (totaal en in de verschillende situaties) worden bekeken. Het zal een grotere en andersoortige investering vergen om het percentage medewerkers dat zich binnen de gebouwen onveilig voelt (2,9%; 5,4% als ook degenen worden meegerekend die zich minder op hun gemak voelden) terug te dringen dan het percentage dat zich erbuiten onveilig voelt.

5.4 Risicofactoren

Achtergrondkenmerken van personen, functies en locaties, waarvan in vorige hoofdstukken de samenhang met objectieve veiligheid is nagegaan om zo risicofactoren op te sporen, worden hier opnieuw gebruikt om na te gaan binnen welke groepen de kans op een gevoel van onveiligheid groter is dan gemiddeld. Tabel 5.1a toont de resultaten voor de totale steekproef, Tabel 5.1b en Tabel 5.1c doen dat respectievelijk voor het OP en het OOP. Voor het overzicht is de schaal voor het veiligheidsgevoel teruggebracht tot drie categorieën en vond statistische toetsing alleen plaats op het niveau van de kruistabellen en niet op het niveau van afzonderlijke categorieën. In de tabel zijn de statistische significante verbanden gemarkeerd met sterretjes.

Tabel 5.1a Veiligheidsgevoel in vijf situaties, Totale Personeel
 V=veilig; +/- = niet veilig, niet onveilig; OV=onveilig

* p<=0,05; ** p<=0,01; *** alleen van toepassing op OP

		Situaties - Personeel Totaal														
		lesruimten***			werkruimten			openbare ruimten			terrein / stalling			omgeving locatie		
	Totaal aantal	V	+/-	OV	V	+/-	OV	V	+/-	OV	V	+/-	OV	V	+/-	OV
Geslacht	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%**	%	%	%	%	%
man	3929	97,0	1,6	1,4	97,3	1,4	1,3	95,4	2,4	2,1	94,1	3,3	2,6	93,5	3,6	2,9
vrouw	4214	97,4	1,2	1,4	97,3	1,1	1,6	95,4	2,4	2,2	92,7	3,5	3,8	92,5	3,8	3,7
Leeftijd	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%*	%	%	%	%	%
<= 25 jaar	244	98,3	1,7	0,0	99,2	0,8	0,0	95,5	3,3	1,2	89,5	6,3	4,2	93,4	4,5	2,1
26-35 jaar	1048	97,3	1,8	0,9	97,1	1,5	1,3	94,9	3,0	2,2	91,7	4,7	3,6	92,5	3,9	3,6
36-45 jaar	1998	97,8	1,3	0,9	97,3	1,5	1,2	95,2	2,5	2,3	93,4	3,4	3,2	93,1	3,6	3,2
46-55 jaar	3561	97,0	1,4	1,6	97,3	1,2	1,5	95,7	2,3	2,0	93,9	3,0	3,1	93,1	3,5	3,4
>=55 jaar	1309	96,6	1,5	1,9	97,0	0,9	2,1	95,5	1,8	2,7	94,2	2,6	3,1	93,1	3,8	3,2
Leidinggevend	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%*	%	%	%**	%	%
ja	1297	97,4	1,4	1,2	98,0	0,8	1,2	96,5	1,8	1,7	95,1	2,2	2,7	94,1	2,2	3,7
nee	6921	97,1	1,4	1,4	97,1	1,3	1,5	95,2	2,5	2,3	93,0	3,6	3,4	92,8	4,0	3,3
Werkt op locatie	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
< ½ jaar	351	97,3	1,3	1,3	97,4	0,9	1,7	96,9	1,4	1,7	95,7	2,0	2,3	96,6	1,4	2,0
½ - 1 jaar	682	97,9	0,7	1,4	97,7	0,7	1,6	96,5	1,5	2,0	94,3	3,2	2,5	94,3	2,8	2,9
1 - 2 jaar	907	96,7	1,8	1,5	98,3	0,8	0,9	96,4	1,9	1,8	93,3	3,0	3,7	93,6	3,5	2,9
2 - 5 jaar	2408	97,3	1,2	1,4	97,1	1,4	1,5	94,8	3,0	2,2	93,1	3,3	3,6	92,7	3,8	3,6
> 5 jaar	3575	97,1	1,7	1,2	97,1	1,5	1,5	95,2	2,5	2,3	93,1	3,7	3,2	92,4	4,2	3,5
Aanwezigheid	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
½ - 2 dagen	361	95,9	1,5	2,6	97,2	1,1	1,7	94,2	2,5	3,3	94,4	2,5	3,1	92,2	4,2	3,6
2 - 4 dagen	2568	97,9	1,0	1,0	97,5	1,1	1,4	95,3	2,8	1,9	93,0	3,4	3,6	92,3	4,0	3,7
4 - 5 dagen	5296	96,9	1,6	1,5	97,2	1,3	1,5	95,5	2,2	2,3	93,5	3,4	3,1	93,4	3,5	3,1
Contact cursisten	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%*	%	%	%**	%	%
niet/nauwelijks	1095	100	0,0	0,0	97,4	1,3	1,4	97,1	1,6	1,4	94,7	3,2	2,1	94,9	2,7	2,3
paar keer / week	1005	98,1	0,9	1,1	98,1	0,9	1,0	95,5	2,4	2,1	93,6	3,0	3,4	93,3	2,9	3,8
dagelijks paar keer	1944	97,7	1,2	1,1	97,3	1,2	1,4	95,6	2,4	2,0	93,7	3,1	3,2	93,3	3,8	2,9
dagelijks frequent	4183	96,8	1,6	1,6	97,0	1,4	1,6	94,8	2,6	2,5	92,8	3,6	3,6	92,2	4,1	3,7
Geeft les op	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
niveau 1- 2 (+ 3-4)	2386	96,7	1,7	1,7	97,7	1,2	1,1	95,0	2,6	2,3	93,4	3,2	3,3	92,7	4,1	3,3
alleen niveau 3-4	2846	97,6	1,2	1,2	98,0	0,9	1,1	95,8	2,2	2,0	93,8	3,2	3,0	93,6	3,5	3,0
4 Grote steden	stkprf	%	%	%	%*	%	%	%**	%	%	%**	%	%	%**	%	%
ja	1323	96,7	1,7	1,7	96,1	2,0	1,9	93,1	3,9	2,9	89,7	5,5	4,7	86,0	6,7	7,3
nee	6906	97,3	1,4	1,3	97,5	1,1	1,4	95,8	2,1	2,0	94,1	2,9	3,0	94,3	3,1	2,6
Totaal	8229	97,2	1,4	1,4	97,3	1,3	1,5	95,4	2,4	2,2	93,4	3,3	3,3	93,0	3,7	3,3

Tabel 5.1b Veiligheidsgevoel in vijf situaties, OP

V=veilig; +/- niet veilig, niet onveilig; OV=onveilig

	Situaties - OP												
	werkruimten				openbare ruimten			terrein /stalling			omgeving locatie		
	Totaal												
	aantal	V	+/-	OV	V	+/-	OV	V	+/-	OV	V	+/-	OV
	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Geslacht													
man	2782	97,6	1,3	1,1	95,2	2,6	2,1	94,1	3,2	2,6	93,5	3,7	2,7
vrouw	2396	98,1	0,8	1,0	95,6	2,2	2,2	93,1	3,3	3,6	92,7	3,9	3,5
Leeftijd													
<= 25 jaar	119	100	0,0	0,0	97,5	1,7	0,8	93,2	4,3	2,6	95,0	4,2	0,8
26-35 jaar	561	97,7	1,4	0,9	95,0	3,2	1,8	92,2	4,8	3,0	93,3	3,7	3,0
36-45 jaar	1224	97,7	1,2	1,1	95,6	2,3	2,1	93,5	3,6	2,9	93,5	3,7	2,9
46-55 jaar	2419	97,8	1,0	1,2	95,4	2,4	2,1	93,8	2,8	3,4	93,0	3,6	3,4
>=55 jaar	855	97,9	0,8	1,3	95,2	2,1	2,7	94,5	2,8	2,7	93,1	4,2	2,7
Leidinggevend											%*	%	%
ja	679	98,4	0,4	1,2	96,5	1,9	1,6	94,6	2,4	3,1	94,3	2,1	3,7
nee	4541	97,7	1,1	1,1	95,3	2,5	2,3	93,5	3,4	3,2	93,0	4,0	3,0
Werkt op locatie								%*	%	%	%*	%	%
< ½ jaar	150	98,0	0,7	1,3	96,1	2,0	2,0	96,7	1,3	2,0	96,7	2,0	1,3
½ - 1 jaar	426	99,1	0,5	0,5	97,9	0,9	1,2	96,3	2,3	1,4	96,0	2,6	1,4
1 - 2 jaar	541	98,9	0,7	0,4	96,3	1,5	2,2	94,3	2,0	3,7	93,9	3,1	2,9
2 - 5 jaar	1390	97,6	1,1	1,3	95,0	2,9	2,2	93,3	3,2	3,5	92,7	3,8	3,5
> 5 jaar	2510	97,6	1,2	1,2	95,0	2,7	2,3	93,0	3,9	3,1	92,5	4,3	3,2
Aanwezigheid													
½ - 2 dagen	271	97,0	1,1	1,8	94,5	2,6	2,9	94,1	3,0	3,0	92,2	4,1	3,7
2 - 4 dagen	1629	98,5	0,8	0,7	95,7	2,4	1,8	93,4	3,1	3,5	92,5	4,1	3,4
4 - 5 dagen	3324	97,5	1,2	1,3	95,3	2,4	2,3	93,7	3,3	3,0	93,6	3,6	2,9
Contact cursisten					%**	%	%	%*	%	%	%*	%	%
niet/nauwelijks	81	97,5	1,2	1,2	98,8	0,0	1,2	96,3	2,5	1,2	96,3	3,7	0,0
paar keer / week	488	99,0	0,2	0,8	95,9	2,9	1,2	94,2	2,7	3,1	93,9	3,3	2,9
dagelijks paar keer	1233	97,9	1,0	1,1	96,7	1,8	1,5	94,8	2,6	2,6	94,2	3,3	2,4
dagelijks frequent	3424	97,6	1,2	1,2	94,8	2,6	2,6	93,0	3,6	3,4	92,6	4,0	3,5
Geeft les op													
niveau 1- 2 (+ 3-4)	2381	97,6	1,2	1,1	95,0	2,6	2,3	93,4	3,2	3,3	92,7	4,1	3,3
alleen niveau 3-4	2846	98,0	0,9	1,1	95,8	2,2	2,0	93,8	3,2	3,0	93,6	3,5	3,0
4 Grote steden					%*	%	%	%**	%	%	%**	%	%
ja	895	97,4	1,3	1,2	93,9	3,2	2,9	91,1	4,6	4,3	87,6	6,1	6,4
nee	4332	97,9	1,0	1,1	95,7	2,2	2,0	94,1	3,0	2,9	94,3	3,3	2,4
Totaal	5227	97,8	1,1	1,1	95,4	2,4	2,2	93,6	3,2	3,1	93,1	3,8	3,1

* p<=0,05; ** p<=0,01

Tabel 5.1c Veiligheidsgevoel in vijf situaties, OOP

V=veilig; +/- niet veilig, niet onveilig; OV=onveilig

Situaties - OOP													
		werkruimten			openbare ruimten			terrein / stalling			omgeving locatie		
Totaal		V	+/-	OV	V	+/-	OV	V	+/-	OV	V	+/-	OV
Geslacht	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
man	1129	96,5	1,9	1,6	95,9	1,9	2,1	94,1	3,3	2,6	93,3	3,3	3,4
vrouw	1825	96,2	1,4	2,4	95,1	2,7	2,3	92,2	3,8	4,1	92,2	3,8	4,0
Leeftijd	stkprf	%*	%	%	%	%	%	%**	%	%	%	%	%
<= 25 jaar	125	98,4	1,6	0,0	93,5	4,8	1,6	86,1	8,2	5,7	91,9	4,9	3,3
26-35 jaar	486	96,5	1,6	1,9	94,6	2,7	2,7	91,0	4,6	4,4	91,5	4,1	4,3
36-45 jaar	773	96,6	1,9	1,4	94,7	2,7	2,6	93,1	3,1	3,8	92,6	3,6	3,8
46-55 jaar	1138	96,2	1,6	2,2	96,3	2,1	1,6	94,3	3,5	2,2	93,2	3,5	3,3
>=55 jaar	451	95,3	1,1	3,5	96,0	1,1	2,9	93,8	2,2	4,0	93,0	2,9	4,1
Leidinggevend	stkprf	%	%	%	%	%	%	%**	%	%	%	%	%
ja	617	97,6	1,3	1,1	96,6	1,6	1,8	95,8	1,9	2,3	93,8	2,4	3,7
nee	2372	96,0	1,7	2,3	95,1	2,6	2,3	92,2	4,0	3,8	92,3	3,9	3,7
Werkt op locatie	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
< ½ jaar	201	97,0	1,0	2,0	97,5	1,0	1,5	94,9	2,6	2,6	96,5	1,0	2,5
½ - 1 jaar	255	95,3	1,2	3,5	94,1	2,4	3,5	90,9	4,7	4,3	91,4	3,1	5,5
1 - 2 jaar	363	97,5	0,8	1,7	96,4	2,5	1,1	91,8	4,5	3,7	93,0	4,2	2,8
2 - 5 jaar	1017	96,4	1,8	1,9	94,6	3,1	2,3	92,9	3,5	3,6	92,7	3,7	3,6
> 5 jaar	1061	95,9	1,9	2,2	95,6	2,0	2,4	93,4	3,1	3,4	92,0	3,8	4,1
Aanwezigheid	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
½ - 2 dagen	90	97,8	1,1	1,1	93,4	2,2	4,4	95,6	1,1	3,3	92,3	4,4	3,3
2 - 4 dagen	938	95,7	1,7	2,6	94,6	3,3	2,0	92,2	4,0	3,8	92,0	3,8	4,2
4 - 5 dagen	1964	96,5	1,6	1,9	95,8	2,0	2,2	93,2	3,4	3,4	93,0	3,5	3,5
Contact cursisten	stkprf	%**	%	%	%*	%	%	%**	%	%	%**	%	%
niet/nauwelijks	1014	97,3	1,3	1,4	96,9	1,7	1,4	94,6	3,2	2,2	94,8	2,6	2,5
paar keer / week	516	97,3	1,6	1,2	95,2	1,9	2,9	93,0	3,3	3,7	92,8	2,5	4,7
dagelijks paar keer	709	96,5	1,6	2,0	93,9	3,3	2,8	91,9	4,0	4,1	91,7	4,6	3,7
dagelijks frequent	752	94,1	2,1	3,7	94,9	2,8	2,3	91,8	3,7	4,5	90,6	4,7	4,7
Geeft les op	stkprf	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
niveau 1- 2 (+ 3-4)													
alleen niveau 3-4													
4 Grote steden	stkprf	%**	%	%	%**	%	%	%**	%	%	%**	%	%
ja	421	93,3	3,3	3,3	91,4	5,5	3,1	86,7	7,5	5,8	82,6	8,0	9,4
nee	2571	96,8	1,3	1,9	96,0	1,9	2,1	94,0	2,9	3,1	94,3	2,9	2,8
Totaal	2992	96,3	1,6	2,1	95,4	2,4	2,2	93,0	3,5	3,5	92,7	3,6	3,7

* p<=0,05; ** p<=0,01

Persoonskenmerken

De twee persoonskenmerken, geslacht en leeftijd, vertonen nauwelijks samenhang met het veiligheidsgevoel. Alleen op het niveau van de steekproef als geheel is er een licht verband gevonden met het veiligheidsgevoel op het schoolterrein. Vrouwen en jongere medewerkers voelen zich daar iets onveiliger dan mannen en oudere medewerkers. Verdere analyses laten zien dat er een interactie is tussen geslacht en leeftijd: vooral jonge vrouwelijke medewerkers voelden zich op het schoolterrein en/of in de stalling minder veilig. Van de vrouwelijke medewerkers jonger dan 25 voelde ruim 12% zich onveilig of minder op het gemak. Dat percentage daalt systematisch naar 5,4% in de groep vrouwen boven de 55. Bij mannen is er geen effect gevonden: over de hele leeftijdsrange is het percentage dat zich niet veilig voelde nagenoeg gelijk (rond de 6%). Een vergelijking van Tabel 5.1b en 5.1c maakt duidelijk dat het effect vooral gezocht moet worden in het OOP. De subjectieve veiligheid is met name geringer bij jonge vrouwelijke medewerkers uit het OOP: van degenen jonger dan 25 voelde 17% zich minder op het gemak of onveilig op het schoolterrein en in de stallingen en van de groep tussen de 25 en 35 was dat 10 à 11%.

Uit oogpunt van subjectieve veiligheid lopen jonge vrouwelijke medewerkers uit het OOP dus het grootste risico: ze voelen zich minder veilig op het schoolterrein en in de stallingen. Dat effect is echter niet gevonden buiten de schoolpoort. Enkele omschrijvingen van het gevoel van onveiligheid uit die groepen doet vermoeden, dat het vooral onzekerheid is ten aanzien van (groepen) mannelijke deelnemers op het schoolterrein en rond de stallingen.

Er is een lichte tendens dat homoseksuele medewerkers zich iets minder veilig voelen in de diverse situaties dan hun heteroseksuele collega's. De verschillen zijn gering en niet statistisch significant, uitgezonderd voor het plein en de stallingen. Ruim 8% van de homoseksuele medewerkers voelde zich daar onveilig tegenover 6,5% van de overige medewerkers.

Functiekenmerken

Voor de functiekenmerken zijn er nauwelijks effecten waar te nemen. Waar er sprake is van statistisch significante verbanden, zijn de effecten beperkt en hebben ze

niet of nauwelijks betekenis voor beleid.

Dat geldt ook voor het enige kenmerk waarvoor statistisch significante trends zijn gevonden, namelijk het contact met deelnemers. Naarmate dat frequenter of intensiever is, neemt het percentage medewerkers dat zich niet veilig voelt toe. Die trend is, haast vanzelfsprekend, niet gevonden voor de eigen werkruimten van medewerkers, en is ook nauwelijks aanwezig in de lesruimten. De patronen zijn niet alleen in de totale steekproef te vinden, maar ook afzonderlijk voor het OP en OOP. Toch wijken de percentages in de meest risicovolle groep te weinig af van de gemiddelden (onderste regel in tabellen) om ook van betekenis te kunnen zijn.

Locatiekenmerken

In de tabellen is één locatiekenmerk opgenomen, namelijk de plaats van de locatie binnen of buiten de vier grote steden. In de bespreking van de resultaten wordt aandacht besteed aan een tweede locatiekenmerk, namelijk de objectieve veiligheid, in casu het percentage slachtoffers van psychisch-fysiek geweld op een locatie. In de voorgaande rapportage (2004) bleek dat er aanzienlijke verschillen tussen locaties zijn in het aantal slachtoffers van agressie, zowel materiële als psychisch-fysieke agressie. Omdat psychisch-fysiek geweld veel meer dan materieel geweld samenhangt met subjectieve veiligheid (zie ook de vorig rapportage) is alleen die vorm van agressie gebruikt als locatiekenmerk.

G4

De plaats van de locatie speelt een belangrijke rol in de subjectieve veiligheid. Bijna over de hele breedte zijn er duidelijke verschillen in de beleving van veiligheid tussen medewerkers uit de vier grote steden en de rest van het land. Dat effect is het sterkst buiten de gebouwen.

In lesruimten is er nauwelijks verschil in het veiligheidsgevoel tussen docenten uit de G4 en de rest van het land en voor het OP geldt dat eveneens voor de eigen werkruimten. Bij het OOP is er wel tendens dat OOP'ers uit de G4 zich in de eigen werkruimten minder veilig voelen (onveilig of minder op het gemak) dan OOP'ers op locaties elders in het land (6,5% versus 3,3%).

In openbare ruimten is er een groter verschil tussen de G4 en de rest van het land, waarbij het effect bij OOP'ers

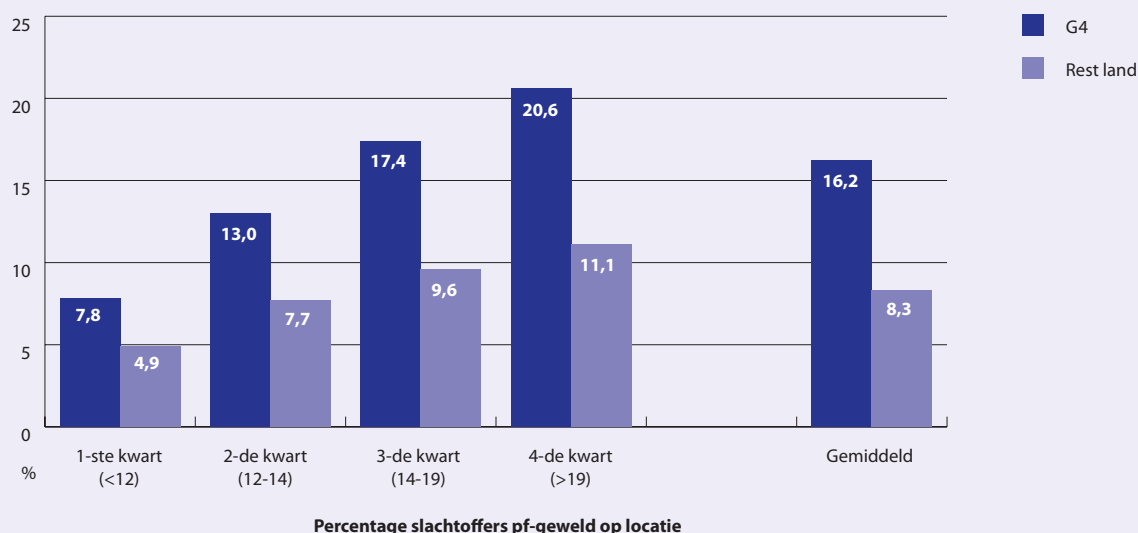
opnieuw sterker is dan bij OP'ers. Een vergelijking van Tabel 5.1b en 5.1c laat voor medewerkers buiten de G4 zien, dat er nauwelijks een verschil in het veiligheidsgevoel is tussen onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel. Binnen de G4 is het veiligheidsgevoel van medewerkers niet alleen geringer dan erbuiten, er is tevens een verschil tussen OP en OOP. Het OOP voelt zich daar gemiddeld genomen nog minder veilig dan het OP.

Buiten de gebouwen nemen de verschillen tussen de G4 en de rest van het land verder toe. Op locaties buiten de G4 voelde 6% van de medewerkers, ongeacht OP'ers of OOP'ers, zich op het schoolterrein of in de stallingen niet

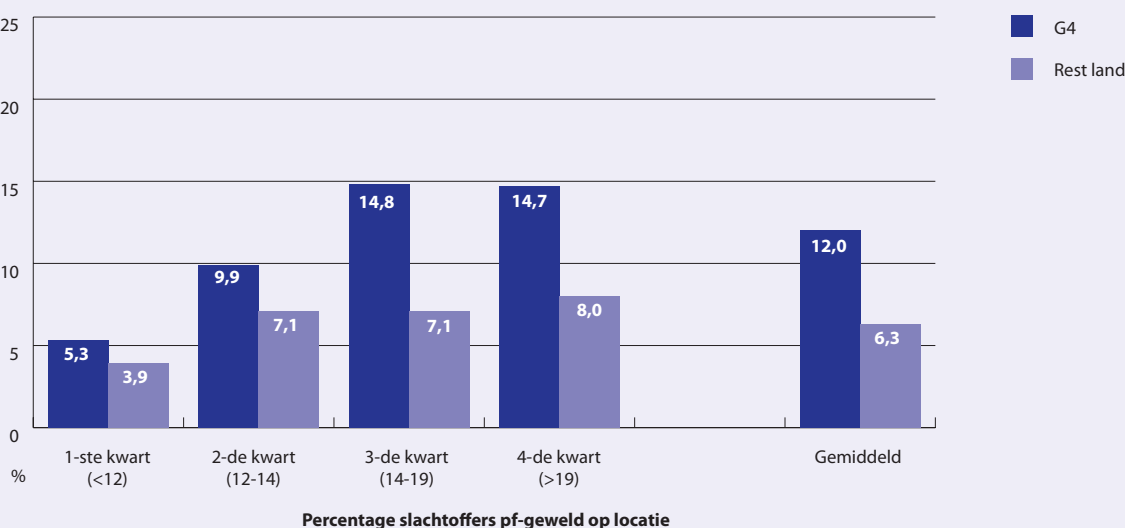
veilig. Datzelfde percentage geldt ook voor de situatie in de directe omgeving. In de G4 zijn die percentages voor het schoolterrein niet alleen aanzienlijk hoger (10% voor het OP en 13% voor het OOP), maar gaan ze ook nog eens verder omhoog voor de directe omgeving (14% voor het OP en ruim 17% voor het OOP).

Medewerkers uit de vier grote steden lopen dus een veel groter risico dat ze zich, met name buiten de gebouwen, niet veilig voelen. Dat geldt voor onderwijsgevenden, maar in nog sterkere mate voor medewerkers in een ondersteunende functie.

Figuur 5.4a Gevoel niet veilig x Slachtoffer pf-geweld op locatie: alle medewerkers



Figuur 5.4b Gevoel niet veilig x Slachtoffer pf-geweld op locatie: alleen medewerkers die geen slachtoffer van pf-geweld op locatie waren geweest



Psychisch-fysiek agressie op de locatie

Subjectieve veiligheid hangt op individueel niveau samen met de objectieve veiligheid, de betrokkenheid bij incidenten (zie ook de vorige rapportage). Het verband is sterker als niet alleen wordt gekeken naar incidenten binnen het semester waarover uitgebreid vragen waren gesteld, maar als ook de perioden daarvoor erin worden betrokken⁹.

Om de invloed van de mate van agressie op een locatie op het veiligheidsgevoel te kunnen bepalen, is per locatie het percentage slachtoffers van psychisch-fysiek agressie (exclusief verbaal geweld) berekend. Als maat voor de subjectieve veiligheid is het totale percentage medewerkers genomen, dat zich op een locatie in een of meer situaties niet veilig voelde, dat wil zeggen onveilig of minder op het gemak. Gemiddeld is dat 10% in de mbo-sector (zie ook Figuur 5.2). In de analyses zijn alleen locaties opgenomen met tenminste 50 respondenten.

Gegeven de samenhang tussen subjectieve en objectieve veiligheid, zal het percentage medewerkers dat zich niet veilig voelt sowieso toenemen als het aantal slachtoffers per locatie toeneemt. Daarom is er zowel een analyse uitgevoerd voor alle medewerkers op de locatie en een analyse alleen voor die medewerkers die gedurende hun aanstelling op de betreffende locatie geen slachtoffer waren geweest van psychisch-fysieke agressie. Figuur 5.4a en 5.4b tonen de resultaten.

Meer psychisch-fysiek geweld tegen medewerkers op een locatie leidt tot hogere percentages medewerkers die zich niet veilig voelen. Figuur 5.4a brengt dat verband duidelijk in beeld. Het geldt zowel voor de vier grote steden als voor de rest van het land. Op locaties waar hooguit 12% van de medewerkers slachtoffer was geweest van agressie, voelde binnen de G4 bijna 8% zich niet veilig en erbuiten bijna 5% niet. Een toename van het aantal slachtoffers per locatie, gaat gepaard met een stijging van het percentage medewerkers dat zich onveilig of minder op zijn gemak had gevoeld. Op locaties met meer dan 19 slachtoffers voelde zich in de G4 20 à 21% van de medewerkers niet veilig en buiten de G4 zo'n 11% niet.

Evenals in de vorige meting blijken locaties waar meer agressie voorkomt, ook een effect te hebben op het veiligheidsgevoel van medewerkers die zelf geen slacht-

offer waren geweest van psychisch-fysieke agressie. Het verband is weliswaar minder sterk, maar nog duidelijk aanwezig (Figuur 5.4b). In de G4 loopt het percentage dat zich niet veilig voelde op van 5,3% op locaties met de minste slachtoffers naar bijna 15% op locaties met de meeste slachtoffers. Buiten de G4 is er een stijging van 4 naar 8%.

Deze resultaten zijn een bevestiging van die uit de vorige meting (2004) en maken duidelijk dat een geringere objectieve veiligheid (meer slachtoffers) versterkt doorwerkt in de afname van de subjectieve veiligheid.

5.5 Een vergelijking van het veiligheidsgevoel in de afgelopen jaren

Sinds het begin van deze eeuw neemt het ongewenste gedrag tegen medewerkers in de mbo-sector af, zo bleek in de twee vorige hoofdstukken. Die trend was ook merkbaar in de beeldvorming van medewerkers over de ontwikkeling van agressie op de locaties. Ook het onderzoek onder deelnemers toonde een verbetering van de veiligheid in de mbo-sector. De vraag is of die ontwikkelingen terug te vinden zijn in een verhoogd veiligheidsgevoel bij medewerkers.

Om dat te kunnen bepalen, zijn de resultaten van alle drie de metingen (2002, 2004 en 2006) met elkaar vergeleken. Allereerst is dat apart gedaan voor de vijf onderscheiden situaties. Tabel 5.5a toont de percentages voor medewerkers die zich veilig voelden en Tabel 5.5b de percentage voor medewerkers die zich onveilig voelden. Naast een vergelijking op het niveau van situaties is een vergelijking gemaakt van de totaalpercentages medewerkers die zich in een of meer situaties niet veilig hadden gevoeld (onveilig of minder op het gemak). Bij de cijfers voor 2002 moet rekening worden gehouden met een iets te gunstig beeld, omdat een sterke ondervertegenwoordiging kende van de G4. Zoals hierboven bleek, zijn er namelijk aanzienlijke verschillen in het veiligheidsgevoel van medewerkers uit de vier grote steden en de rest van het land.

Het veiligheidsgevoel in de vijf situaties: 2002 - 2006

In Figuur 5.5a en 5.5b zijn voor de vijf situaties op en rond school de percentages medewerkers weergegeven die zich respectievelijk veilig en onveilig voelden.

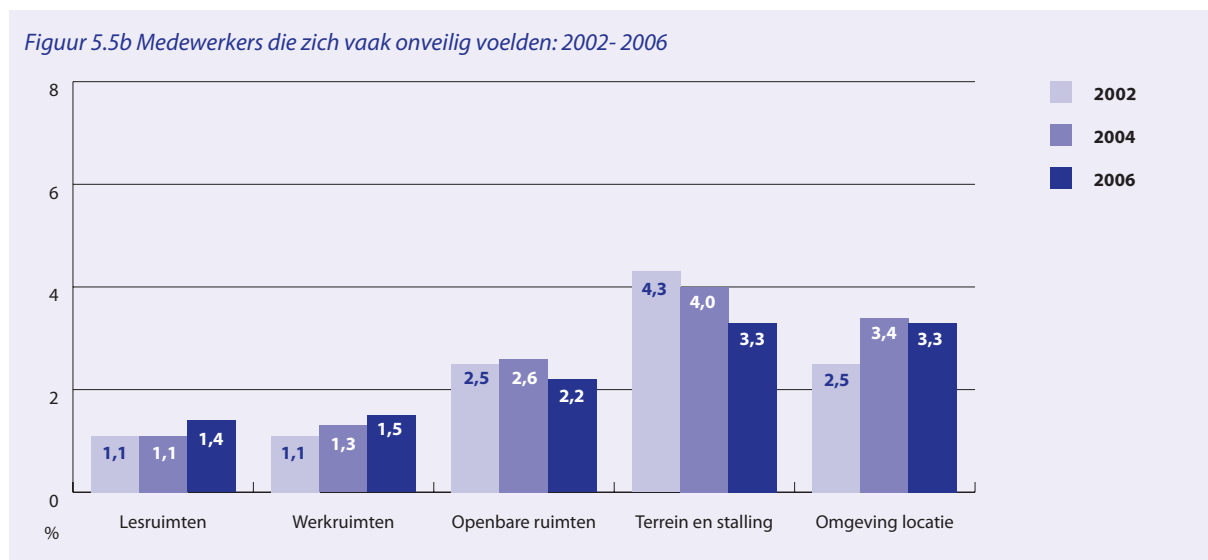
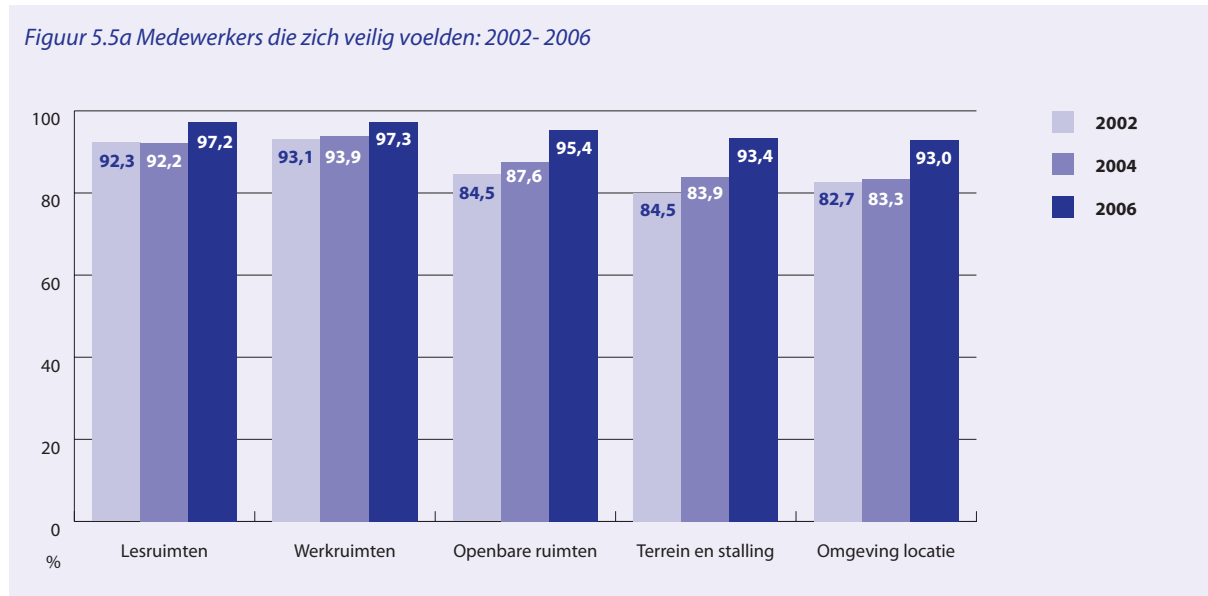
Als eerst wordt gekeken naar de les- en werkruimten dan is links in beide figuren te zien dat er sprake is van een lichte toename van het veiligheidsgevoel tussen 2004 en 2006. Ten opzichte van beide voorgaande metingen komt het percentage medewerkers dat zich in die situaties veilig voelde 5% hoger uit (97% versus 92 à 93% in 2002 en 2004). Het percentage medewerkers dat zich in die situaties veelal onveilig voelde, is daarentegen niet afgenomen. Van een toename kan echter ook niet worden gesproken, omdat de verschillen niet boven de toevalskans uitkomen.

Voor de overige situaties is het beeld nog gunstiger. Enerzijds er is een aanzienlijke stijging in het percentage medewerkers dat zich in de afgelopen jaren veilig

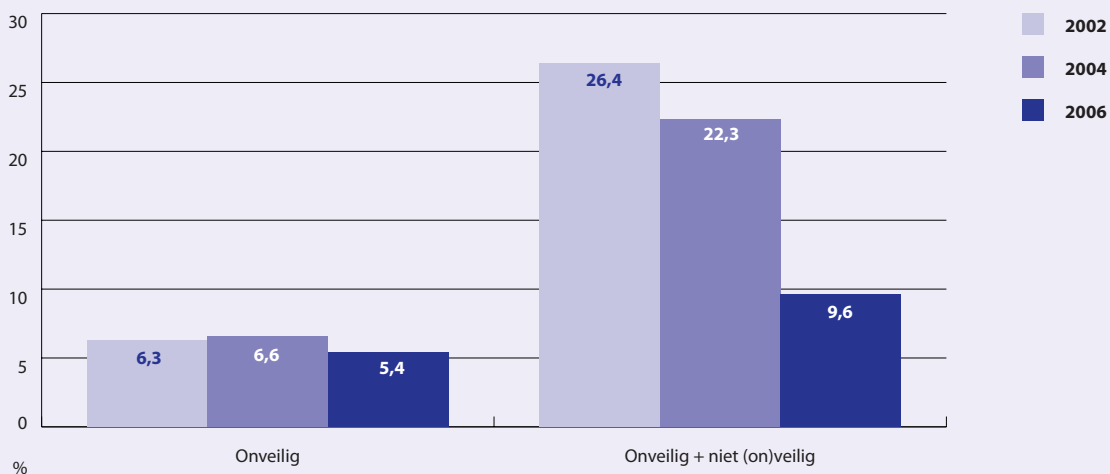
voelde in die situaties. Dat percentage ligt in vergelijking met 2002 10 tot 13% hoger en in vergelijking met 2004 8 tot 10% hoger. Anderzijds lijkt het percentage medewerkers dat zich onveilig voelde licht af te nemen. De verschillen zijn nog te klein om er voor de afzonderlijke situaties definitieve uitspraken over te kunnen doen, maar de vergelijking hieronder doet toch een dalend trend vermoeden.

De omvang het onveiligheidsgevoel: 2002 - 2006

Naast een vergelijking op het niveau van situaties, is dat ook gedaan voor het totaalpercentage medewerkers dat zich in een of meer situaties niet veilig voelde (onveilig of minder op het gemak). De resultaten voor de drie metingen zijn in Figuur 5.6 weergegeven.



Figuur 5.6 Medewerkers die zich vaak onveilig voelden of minder op hun gemak: 2002-2006



Opnieuw benadrukkend dat de percentages voor 2002 wellicht te laag zijn uitgevallen in verband met steekproefproblemen, kan er in ieder geval een lichte afname worden opgemerkt in het percentage medewerkers dat zich in een of meer situaties onveilig voelde. Dat percentage komt ruim een procent lager uit dan in 2004 (5,4% versus 6,6%). Dat lijkt niet spectaculair, maar het is toch een afname van bijna 20%.

Als degenen worden meegerekend die zich minder op hun gemak voelden in een of meer situaties (niet veilig, maar ook niet onveilig), dan kan worden gesproken van een spectaculaire daling. Voelde in 2002 tenminste ruim een kwart van de medewerkers zich in een of meer van de vijf situaties niet altijd veilig en in 2004 ruim 1 op de 5 niet, in 2006 is dat gedaald naar minder dan 1 op de 10 medewerkers. Die 'winst' is terugkijkend naar Figuur 5.5a zowel behaald in situaties binnen de gebouwen als erbuiten.

De conclusie kan worden getrokken, dat de geconstateerde verbetering van de objectieve veiligheid ook tot uiting komt in een verbeterde subjectieve veiligheid voor medewerkers in de mbo-sector. Die verbetering liet zich al vermoeden, mede door een positievere beeldvorming van de ontwikkeling van agressie bij medewerkers, maar wordt dus nu met de gepresenteerde resultaten bevestigd.

6

Nabeschouwing

Begin 2000 kwam de sociale veiligheid op de agenda van de mbo-sector te staan, nadat dat al enkele jaren eerder in het primair en voortgezet onderwijs was gebeurd. De aandacht voor sociale veiligheid kwam niet uit de lucht vallen, maar hing samen met de verruwing in de samenleving en het toenemend geweld onder jongeren.

De startconferentie in februari 2000 waarin het onderwerp onder de aandacht van de sector werd gebracht, had niet op een symbolisch wranger moment kunnen worden gepland. Kort voor aanvang van de conferentie deed zich in een van de ROC's namelijk een ernstig schietincident voor dat dagenlang landelijk voorpaginanieuws was. De sector werd gedwongen publiekelijk verantwoording af te leggen voor haar beleid.

Dat incident heeft er zeker toe bijgedragen dat het Platform voor veiligheid in de mbo-sector, dat kort na de conferentie werd opgericht, een vliegende start maakte. Een van de eerste beslissingen van het Platform was het laten ontwikkelen van een monitor die inzicht moest geven in de sociale veiligheid in de sector. Die monitor is in opdracht van de MBO Raad en CINOP Expertisecentrum inmiddels voor de derde keer uitgevoerd. Eerdere metingen vonden plaats in 2001-2002 (nulmeting) en in 2004 (eerste vervolgmeting). Het Platform heeft in de tussentijd niet stilgezeten, maar heeft o.a. via conferenties, workshops en het laten ontwikkelen van instrumenten, het veld ondersteund in het opzetten van adequaat veiligheidsbeleid en in het bieden van handvatten voor de uitvoering van beleid.

Nu we drie metingen met de monitor verder zijn, is de vraag gerechtvaardigd hoe het met de sociale veiligheid in de sector staat en met name of de tamelijk pessimistische opinie van begin 2000 omgebogen kan worden naar een wat optimistischere kijk. In deze nabeschuiving wordt kort ingegaan op de bevindingen van de monitor voor zover het de medewerkers betreft.

De sector is voor medewerkers veiliger geworden

Voor wie de voorgaande hoofdstukken heeft gelezen, is het duidelijk dat de sociale veiligheid in de mbo-sector is verbeterd. In ieder geval wat het personeel betreft, maar de rapportage over de deelnemers wijst in eenzelfde

richting. Konden in 2004 nog vraagtekens worden gezet bij de toen gerapporteerde daling van het ongewenst gedrag tegen medewerkers, de resultaten van de monitor 2006 laten er geen twijfel meer over bestaan dat er sinds vier à vijf jaar sprake is van een positieve wending. Daar zijn de gevonden trends te sterk voor en daar leveren de diverse indicatoren ook een te consistent beeld voor op.

De indicatoren die de objectieve veiligheid in beeld brengen wijzen allemaal op een daling van het ongewenste gedrag tegen medewerkers. Dat geldt voor het materiële als het psychisch-fysieke geweld. Wat betreft het materiële geweld (diefstal en vandalisme), is het percentage medewerkers dat daar gedurende een semester slachtoffer van werd, tussen begin 2000 en 2006 gehalveerd van bijna 12 naar zo'n 6%. Ook het totaal aantal incidenten van diefstal en vernieling van spullen van medewerkers ging tussen 2004 en 2006 omlaag.

Voor het psychisch-fysieke geweld, zoals pesten, bedreiging en lichamelijk geweld, is het beeld overeenkomstig: er vond een daling van het percentage slachtoffers plaats (van ruim 9% naar 6%) en ook het totaal aantal incidenten daalde, evenals het percentage slachtoffers voor wie het ongewenste gedrag ernstige gevolgen had. Verder kregen medewerkers minder te maken met tegen hen gerichte verbale agressie.

Dat het niet alleen ontwikkelingen 'op papier' zijn, die zich aan het oog van het personeel onttrekken, blijkt uit de subjectieve veiligheid, dat wil zeggen het gevoel van (on)veiligheid. Het percentage medewerkers dat zich op of rond de locatie doorgaans veilig voelde is de afgelopen jaren duidelijk gestegen. Omgekeerd is het totaal percentage medewerkers dat zich in een of meer situaties niet veilig voelde (onveilig of niet op zijn gemak) spectaculair gedaald van ruim 25% in 2002 naar 10% in 2006. Voelde 1 op de 4 medewerkers zich begin 2000 in een of meer situaties in het schoolgebouw of in de directe omgeving niet veilig, in 2006 was dat gedaald naar 1 op de 10.

Dat het personeel zich ook bewust wordt van die daling, is op te maken uit twee indicatoren die tussen de subjectieve en objectieve veiligheid in vallen, namelijk indicatoren die betrekking hebben op het beeld bij medewerkers van de materiële en psychisch-fysieke agressie op hun locatie. Die beeldvorming is namelijk gunstiger dan in 2004. In 2006 hadden duidelijk minder medewerkers

dan in 2004 het idee dat de agressie was toegenomen en dachten relatief meer medewerkers dat de mate van agressie stabiel was gebleven of was verminderd.

Na 5 à 6 jaar van versterkte aandacht voor de sociale veiligheid in de mbo-sector maakt de monitor duidelijk dat er de afgelopen jaren resultaten zijn geboekt die ook op de werkvloer merkbaar zijn: een afname van de agressie en wat even belangrijk is, een verhoging van het veiligheidsgevoel bij medewerkers en een besef bij medewerkers dat er een ommekeer plaatsvindt in een door velen vermoede opgaande lijn van agressie.

Beleidskeuzes zijn noodzakelijk

In een van de vorige rapportages is de sociale onveiligheid een 'veelkoppig monster' genoemd, omdat het niet om een enkelvoudig begrip gaat, waar sommigen vanuit lijken te gaan bij het aanwijzen van schuldigen en/of het voorstellen van oplossingen.

Dat sociale onveiligheid een lastig en complex begrip is, blijkt al uit het onderscheid dat is gemaakt tussen subjectieve en objectieve veiligheid. Iemand die objectief gezien met een onveilige situatie te maken heeft gehad (tegen hem/haar gerichte agressie) kan zich daardoor onveilig zijn gaan voelen (subjectieve onveiligheid), maar dat hoeft niet. Een deel van de slachtoffers had naar eigen zeggen ook weinig last ervaren van de agressie. Omgekeerd is het mogelijk dat iemand zich onveilig is gaan voelen zonder direct zelf betrokken te zijn geweest bij een incident. In hoofdstuk 5 werd bijvoorbeeld duidelijk dat op locaties waar veel agressie voorkwam, zich ook relatief veel medewerkers onveilig voelden zonder dat ze zelf slachtoffer van geweld waren geweest.

De beschrijving van resultaten van de subjectieve en objectieve veiligheid in hoofdstuk 3 t/m 5 maakt verder duidelijk dat rekening gehouden moet worden met tal van diverse constellaties, waarin daders, slachtoffers, het soort agressie, de situatie en de effecten kunnen verschillen. Een maatregel die voor de ene constellatie adequaat is, hoeft voor een andere constellatie van personen, situatie en gevolgen geen enkel effect op te leveren.

In de rapportage zijn daarom risicofactoren opgespoord waarmee groepen konden worden geïdentificeerd die ten aanzien van bepaalde vormen van agressie in bepaalde situaties een verhoogd risico lopen. Zo bleken

bijvoorbeeld relatief veel jonge vrouwelijke medewerkers uit het OOP zich op het schoolterrein niet veilig te voelen, omdat ze zich onzeker voelden in de nabijheid van groepen deelnemers. Binnen de school hadden homoseksuele medewerkers, met name mannen, vaker last van pesten en discriminatie en kregen mannelijke docenten die les gaven aan niveau 1 en 2 vaker te maken met agressie dan docenten die alleen werkten met deelnemers op niveau 3 en 4. Hoewel deelnemers verantwoordelijk bleken voor de meeste agressie gericht tegen medewerkers, zijn ze niet de enige groep plegers van dat soort ongewenst gedrag. Bij bijna 1 op de 3 slachtoffers van agressie was een collega of leidinggevende de pleger van het geweld. Ook de ernst van de gevolgen moeten bij het stellen van prioriteiten worden meegewogen. Zo beperkt het onveiligheidsgevoel in situaties op het schoolterrein en in de directe omgeving zich vaak tot enkele momenten en leidt het in veel mindere mate tot ernstige gevolgen voor het persoonlijk welzijn en functioneren. Binnen de gebouwen en binnen de werksituatie werkt agressie langduriger door en is vaak ook ingrijpender, waarbij slechter functioneren, ziek worden en stoppen met werken als uiterste consequenties geen uitzondering zijn. Bovendien blijkt de impact van agressie van collega's en leidinggevenden groter dan de agressie afkomstig van deelnemers.

In de verdere ontwikkeling en bijsturing van het veiligheidsbeleid moeten speerpunten worden gekozen om specifieke problemen, zoals die hierboven kort zijn aangestipt, met adequate en dat houdt veelal in, specifieke maatregelen te kunnen bestrijden. Daarbij is het niet uitgesloten dat sommige speerpunten een sectorbrede geldigheid hebben en dat op instellings- of op locatie-niveau verder specifieke speerpunten moeten worden gekozen. Dat laatste is bijvoorbeeld het geval in de vier grote steden waar relatief veel medewerkers zich buiten de gebouwen (op het terrein en in de directe omgeving) onveilig voelden. Een ander voorbeeld zijn de instellingen waar relatief weinig aandacht is voor het handhaven van regels. Daar bleek het aantal incidenten en het onveiligheidsgevoel groter dan elders.

In ieder geval geeft de monitor aanwijzingen waar prioriteiten gelegd kunnen worden. In de instellingsrapportages voor instellingen die aan de monitor hebben meegewerkt, zijn de voor een locatie specifieke factoren

te vinden. Door op instellingsniveau met die eigen problematiek rekening te houden en een eigen aanpak te ontwikkelen, zal de gevonden neerwaartse trend de komende jaren dezelfde richting kunnen aanhouden.

Bijlage I Enquête



Instelling		
Locatie		
Team		

	Korte toelichting	
--	--------------------------	--

Het doel van de monitor

Het management van uw school heeft besloten een onderzoek uit te laten voeren naar de sociale veiligheid op uw locatie*. Het onderzoek richt zich op cursisten en personeel om inzicht te krijgen in de mate waarin zij te maken hebben met geweld, bedreiging, diefstal, vernieling, enz. en wat de gevolgen daarvan zijn voor hun persoonlijk welzijn en functioneren op school.

(*=de locatie waar u deze enquête heeft ontvangen)

De monitor maakt deel uit van een landelijk onderzoek in de BVE-sector. Deelnemende locaties ontvangen een eigen rapportage. De directie kan zo desgewenst passende maatregelen nemen om de veiligheid te verbeteren. *De rapportage wint aan waarde als zoveel mogelijk medewerkers op een locatie de enquête ook invullen.*

Tijd

Het lijkt een lange enquête, maar niet iedereen hoeft alle vragen te beantwoorden. Veel vragen zijn doorvragen voor alleen slachtoffers van agressie. Het invullen kost de meesten ongeveer **20 minuten**.

Garantie anonimiteit

CINOP waarborgt uw anonimiteit. Wel wordt gevraagd naar enkele persoonlijke gegevens, maar die worden alleen gebruikt om na te gaan of bepaalde groepen vaker met agressie te maken hebben dan andere groepen. Ze worden **niet gebruikt om individuele personen te identificeren**.

Ook uw instelling komt op geen enkele manier uw persoonlijke gegevens via dit onderzoek aan de weet. Het **rapport wordt zo opgesteld dat individuele medewerkers niet zijn te herkennen of door combinatie van gegevens zijn te achterhalen**. Zie verder hieronder bij *Inleveren enquête*.

Inleveren enquête

In de begeleidende brief van uw directie staat de datum waar vóór de enquête moet zijn ingevuld en waar u de enquête kunt inleveren. Gebruik daar de **CINOP-envelop** voor en **plak die dicht**. U bent er dan van verzekerd dat niemand uw enquête kan inzien. Uw instelling heeft toegezegd de enveloppen dichtgeplakt naar CINOP te sturen.

De enquête gaat niet over brandveiligheid of de veiligheid van gereedschap in het praktijklokaal, enz., maar over **de sociale (on)veiligheid**. Dus het gevoel van (on)veiligheid dat te maken heeft met het gedrag van anderen en de controle.

A Enkele gegevens over u zelf

A Wilt u de volgende gegevens over uzelf invullen:

A01 Uw geslacht: 1 man 2 vrouw

A02 Uw leeftijd: jaar

A03 Wat is uw seksuele geaardheid? 1 heteroseksueel 2 homoseksueel

Vraag A03 wordt gesteld om problemen die homoseksuele medewerkers op school ervaren in beeld te kunnen brengen. Dat lukt alleen als iedereen de vraag beantwoordt. Zoals op pagina 1 is aangegeven, wordt uw anonimiteit door CINOP gewaarborgd. Heeft u toch twijfels over het verzamelen van de enquêtes op uw locatie, stuur de enquête dan in de CINOP-envelop rechtstreeks naar:

CINOP (Francoise Bartels)

Antwoordnummer 10005

5200 VB 's-Hertogenbosch

B Enkele gegevens over uw functie

B01 Heeft u een leidinggevende functie?

1 ja 2 nee

B02 Heeft u in uw werk direct contact met cursisten?

- 1 helemaal niet of hooguit enkele keren per maand
 2 enkele keer per week
 3 dagelijks een aantal keer
 4 dagelijks (bijna) de hele dag door

B03 Hoeveel dagen per week werkt u op **deze locatie**? (*deze locatie is locatie waar u de enquête heeft ontvangen*)

..... dagen per week

B04 Hoelang werkt u al op **deze locatie**?

..... jaar

B05 Behoort u tot het onderwijsgevend personeel?

Leidinggevend en van onderwijsteams worden ook tot het onderwijsgevend personeel gerekend

- 1 ja
 2 nee → **Lees eerst de opmerking onderaan de bladzijde en ga dan naar C01**

B06 In welke sector(en) op **deze locatie** geeft u les? (*Meer antwoorden mogelijk*)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Economie & Handel (mbo) | <input type="checkbox"/> Zorg & Welzijn (mbo) |
| <input type="checkbox"/> Techniek (mbo) | <input type="checkbox"/> Groensector (mbo) |
| <input type="checkbox"/> Educatie | <input type="checkbox"/> Anders mbo, namelijk: |
| <input type="checkbox"/> Economie (vmbo) | <input type="checkbox"/> Zorg & Welzijn (vmbo) |
| <input type="checkbox"/> Techniek (vmbo) | <input type="checkbox"/> Groensector (vmbo) |

B07 Aan welk(e) opleidingsniveau(s) op **deze locatie** geeft u les? (*Meer antwoorden mogelijk*)

- Niveau 1 Niveau 2 Niveau 3 Niveau 4
 niet van toepassing

B08 In welke leerweg(en) op **deze locatie** geeft u les? (*Meer antwoorden mogelijk*)

- BOL BBL
 niet van toepassing

**Alle verdere vragen gaan over de locatie waar u de enquête heeft ontvangen.
Beantwoord de vragen daarom steeds voor die locatie.**

C Discrimineren en pesten

C01 Bent u tussen de zomer- en kerstvakantie op of rond de locatie **gepest** of **gediscrimineerd**?

1 nee, ik ben in die periode **niet gepest én niet gediscrimineerd** → **Ga naar C08 Uitschelden**

2 ja

C02 Had u te maken met **discriminatie**?

Denk bij discriminatie aan afkomst, huidskleur, geloof, opvattingen, kleding, gedrag, enz

1 ja

2 nee

C02a Door wie? (Meer antwoorden mogelijk)

een cursist een collega een leidinggevende

C02b Hoe vaak bent u in die periode gediscrimineerd?

- | | | |
|----------------------------|--------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | ± 1 keer per maand | of totaal 1 tot 5 keer |
| <input type="checkbox"/> 2 | 2-3 keer per maand | of totaal 6 tot 12 keer |
| <input type="checkbox"/> 3 | ± 1 keer per week | of totaal 13 tot 25 keer |
| <input type="checkbox"/> 4 | meer keer per week | of totaal vaker dan 25 keer |

C03 Bent u tussen de zomer- en kerstvakantie op / rond de locatie **getreiterd** of **gepest**?

1 ja

2 nee

C03a Door wie? (Meer antwoorden mogelijk)

een cursist een collega een leidinggevende

C03b Hoe vaak bent u in die periode gepest of getreiterd?

- | | | |
|----------------------------|--------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | ± 1 keer per maand | of totaal 1 tot 5 keer |
| <input type="checkbox"/> 2 | 2-3 keer per maand | of totaal 6 tot 12 keer |
| <input type="checkbox"/> 3 | ± 1 keer per week | of totaal 13 tot 25 keer |
| <input type="checkbox"/> 4 | meer keer per week | of totaal vaker dan 25 keer |

C04 **Waarom** werd u gediscrimineerd of gepest? (Meer antwoorden mogelijk)

- Vanwege uw afkomst (uw huidskleur, uw geboorteland)
- Vanwege uw geloof of uw (politieke) ideeën
- Vanwege uw gedrag: hoe u praat, wat u doet
- Vanwege uw uiterlijk
- Vanwege uw geslacht (omdat uw een man of een vrouw bent)
- Vanwege uw seksuele aard of voorkeur (homoseksualiteit)
- Vanwege een ruzie met iemand op school
- Vanwege uw grote inzet voor de school
- Omdat u niet aan (te) hoge verwachtingen kunt/wilt voldoen
- Een andere reden:

C05 **Hoe bent u gediscrimineerd of gepest?** *(Meer antwoorden mogelijk)*

Uitgescholden

Racistische/discriminerende opmerkingen

Voor schut gezet bijzijn van anderen

Duidelijk laten merken dat u er niet bij hoorde

Via telefoon, sms, e-mail, chatten

Tegenwerking in uw werk/loopbaan of uw werk saboteren

Uw spullen expres verstoppen, bekladden of vernielen

Anders, namelijk:

C06 **Welke invloed** had het discrimineren of pesten op u? *(Meer antwoorden mogelijk)*

U had er weinig last van

U voelde zich daardoor gekwetst of gespannen

U wilde zich daardoor ziek melden (maar niet gedaan)

U heeft zich daardoor tijdelijk ziek gemeld

U wilde daardoor met uw werk stoppen

U heeft uw werk daardoor (tijdelijk) minder goed kunnen doen

Een ander negatief gevolg, namelijk:

C07 Heeft u tussen de zomer- en kerstvakantie **op school gemeld** dat u bent gediscrimineerd of gepest?

1 ja

2 nee

C07a Aan wie? *(Meer antwoorden mogelijk)*

collega leidinggevende directie vertrouwenspersn meldpunt

C07b Is er vanuit school iets met uw melding gedaan?

1 ja → Bent u er tevreden over? 1 ja 2 gaat wel 3 nee

2 nee

C08 Bent u tussen de zomer- en kerstvakantie op of rond de locatie **uitgescholden of onbeschoft benaderd**?

1 ja

2 nee

C08a Door wie? *(Meer antwoorden mogelijk)*

cursist familie cursist collega leidinggevende buitenstaander

C08b Hoe vaak overkwam u dat in die periode?

1 1-5 keer 2 2-3x /maand (6-12x) 3 ±1x /week (13-25x) 4 vaker (meer dan 25x)

C09 Heeft u **op school gemeld** dat u bent uitgescholden of onbeschoft benaderd?

1 ja

2 nee

C09a Aan wie? *(Meer antwoorden mogelijk)*

collega leidinggevende directie vertrouwenspersn meldpunt

C09b Is er vanuit school iets met uw melding gedaan?

1 ja → Bent u er tevreden over? 1 ja 2 gaat wel 3 nee

2 nee

Ga naar C10

C Bedreiging

C10 Bent u tussen de zomer- en kerstvakantie op / rond de locatie op één of andere **manier bedreigd, afgeperst of gehanteerd**? *Bij twijfel vraag C11 t/m C14 eerst even lezen.*

1 nee, in die periode **op geen enkele manier bedreigd** → **Ga naar C18 Lichamelijk geweld**

2 ja

C11 Betrof het afpersing? Of is dat bij u geprobeerd?

1 ja

2 nee

C11a Wie deed dat? (Meer antwoorden mogelijk)

een cursist een collega een leidinggevende een buitenstaander

C11b Waar is dat gebeurd? (Meer antwoorden mogelijk)

in het gebouw op het schoolterrein / stalling in de schoolomgeving

C11c Hoe vaak bent u in die periode op/rond de locatie afgeperst? keer

C12 Bent u tussen de zomer- en kerstvakantie op deze locatie door een cursist of familie/bekenden van een cursist **onder druk gezet** i.v.m. de opleiding. *Bijv. om een betere beoordeling te geven?*

1 ja

2 nee

C12a Wie deed dat? (Meer antwoorden mogelijk)

cursist familie/bekende van cursist een ander, nl.:

C12b Hoe vaak overkwam u dat in die periode? keer

C13 Bent u tussen de zomer- en kerstvakantie op deze locatie door cursisten of collega's **gedwongen tot ongewenst of onwettig gedrag**? *Bijv. een collega treiteren, fraude, heling, enz.*

1 ja

2 nee

C13a Wie dwong u er toe? (Meer antwoorden mogelijk)

een cursist een collega een leidinggevende een buitenstaander

C13b Hoe vaak overkwam u dat in die periode? keer

C14 Bent u tussen de zomer- en kerstvakantie op / rond de locatie **om een andere reden bedreigd** dan waar het in vraag 11 t/m 13 om gaat of bent **zomaar bedreigd**?

1 ja

2 nee

C14a Wie bedreigde u? (Meer antwoorden mogelijk)

een cursist een collega een leidinggevende een buitenstaander

C14b Hoe vaak overkwam u dat in die periode? keer

Ga naar C15

C Bedreiging (vervolg)

C15 Op welke manier bent u tussen de zomer- en kerstvakantie **bedreigd**? (Meer antwoorden mogelijk)

- Chantage: iets van u openbaar maken dat u privé wilde houden
- Bedreigd: door iets van u te vernielen, te beschadigen of te pikken
- Met verbaal geweld: schelden of u verbaal in het nauw brengen
- Tegenwerking: werk saboteren, geen promotie krijgen
- Met lichamelijk geweld
- Met een wapen
- Op een andere manier, namelijk:

C16 Welke invloed hadden die bedreigingen op u? (Meer antwoorden mogelijk)

- U had er weinig last van
- U voelde zich daardoor gekwetst of gespannen
- U wilde zich daardoor ziek melden (maar niet gedaan)
- U heeft zich daardoor tijdelijk ziek gemeld
- U wilde daardoor met uw werk stoppen
- U heeft uw werk daardoor (tijdelijk) minder goed kunnen doen
- Een ander negatief gevolg, namelijk:

C17 Heeft u **op school gemeld** dat u bent bedreigd?

1 ja

2 nee

C17a Aan wie? (Meer antwoorden mogelijk)

collega leidinggevende directie vertrouwenspersoon meldpunt

C17b Is er vanuit school iets met uw melding gedaan?

1 ja → Bent u er tevreden over? 1 ja 2 gaat wel 3 nee

2 nee

Ga naar C18

C Lichamelijk geweld

C18 Is er tussen de zomer- en kerstvakantie op of rond deze locatie **lichamelijk geweld tegen u gebruikt**?
Bijv.: een cursist, personeelslid of buitenstaander heeft u gestompt, geslagen, geknepen, geschopt enz.

1 ja

2 nee

C18a Wie deed dat? (Meer antwoorden mogelijk)

een cursist familie cursist een personeelslid buitenstaander

C18b Waar is het gebeurd? (Meer antwoorden mogelijk)

in de klas in het gebouw schoolterrein / stalling schoolomgeving

C18c Hoe vaak is er lichamelijk geweld tegen u gebruikt? keer

C18d Wat overkwam u? (Meer antwoorden mogelijk)

- U bent licht geraakt (geduwd, licht geslagen, enz.)
- U bent flink geraakt (geslagen, gestompt, geknepen, gebeten, enz.)
- U bent in elkaar geslagen
- Ander lichamelijk letsel, namelijk

C18e Gebruikte de ander een wapen of is ermee bedreigd?

1 ja 2 nee

C18f Welke invloed had het lichamelijk geweld op u? (Meer antwoorden mogelijk)

- U had er weinig last van
- U voelde zich daardoor bang of gespannen
- U wilde zich daardoor ziek melden (maar niet gedaan)
- U heeft zich daardoor tijdelijk ziek gemeld
- U wilde daardoor met uw werk stoppen
- U heeft uw werk daardoor (tijdelijk) minder goed kunnen doen
- Een ander negatief gevolg, namelijk:

C18g Heeft u op school gemeld dat er geweld tegen u is gebruikt?

1 ja → Bij wie? collega leidinggevende directie meldpunt vertrouwenspers

2 nee

C18h Heeft de school er iets mee gedaan?

1 ja → Bent u er tevreden over? 1 ja 2 gaat wel 3 nee

2 nee

C18i Is het incident door u of door de school bij de politie gemeld?

1 ja 2 nee

Ga naar C19

C Seksuele intimidatie

C19 Bent u tussen de zomer- en kerstvakantie op / rond deze locatie **seksueel lastig gevallen**?
Bijv. met ongewenste seksuele opmerkingen, te dicht benaderen of ander ongewenst seksueel gedrag?

1 ja

2 nee

C19a	Waar ging het om? (aankruisen + aantal keer)	kruis aan als ja	aantal keer
	➤ ongewenste seksuele opmerkingen	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
	➤ ongewenste voorstellen tot seksuele handelingen	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
	➤ u te dicht benaderen of u ongewenst aanraken	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
	➤ aanranding	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

C19b	Wie deed het?	een cursist	een collega	leidinggevende	buitenstaander
	➤ ongewenste seksuele opmerkingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	➤ ongewenste voorstellen tot seksuele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	➤ u te dicht benaderen of u ongewenst aanraken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	➤ aanranding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C19c Waar bent u in die periode seksueel lastig gevallen? (Meer antwoorden mogelijk.)
 in de klas in het gebouw schoolterrein / stalling schoolomgeving

C19d Welke invloed had het op u? (Meer antwoorden mogelijk)

- U had er weinig last van
- U voelde zich daardoor bang of gespannen
- U wilde zich daardoor ziek melden (maar niet gedaan)
- U heeft zich daardoor tijdelijk ziek gemeld
- U wilde daardoor met uw werk stoppen
- U heeft uw werk daardoor (tijdelijk) minder goed kunnen doen
- Een ander negatief gevolg, namelijk:

C19e Heeft u de seksuele intimidatie / geweld op school gemeld?

- 1 ja → Bij wie? collega leidinggevende directie meldpunt vertrouwenspers
 2 nee

C19f Heeft de school er iets mee gedaan?

- 1 ja → Bent u er tevreden over? 1 ja 2 gaat wel 3 nee
 2 nee

C19g Is het incident door u of door de school bij de politie gemeld?

- 1 ja 2 nee

Ga naar C20

C Vernieling en diefstal

C20 Is tussen de zomer- en kerstvakantie op / rond deze locatie iets van u
1) vernield of beklad of 2) gestolen of gepikt?

1 nee, er is **niets van me vernield** en ook **niets** van me **gestolen** → **Ga naar C25 Last van andere zaken**

2 ja

C21 Ging het om het **vernieren, bekladden of expres zoek maken** van eigendommen van u?

1 ja

2 nee

C21a Wie deed het volgens u? (Meer antwoorden mogelijk)

een cursist een personeelslid een buitenstaander weet u niet

C21b Wat is er van u beklad of vernield? (Meer antwoorden mogelijk)

- Schoolspullen (boeken, schriften, pennen, tas, enz)
- Kleding of andere persoonlijke zaken (horloge, telefoon, enz)
- Uw fiets, scooter, motor of auto
- iets anders, namelijk: _____

C21c Hoe vaak is in die periode op school expres iets van u vernield of beklad? _____ keer

C22 Had u tussen de zomer- en kerstvakantie te maken met **diefstal of beroving** op / rond deze locatie?

1 ja

2 nee

C22a Wat is er van u gestolen of gepikt? (Meer antwoorden mogelijk)

- Geld (of uw bankpas)
- Schoolspullen (boeken, rekenmachine, pennen, enz)
- Kleding of andere persoonlijke zaken (horloge, mobieltje, enz)
- Uw fiets, scooter, motor of auto
- iets anders, namelijk: _____

C22b Hoe vaak is er in die periode op / rond de locaite iets van u gestolen? _____ keer

C22c Was er ook sprake van beroving? (Dingen van u afgepakt / gedwongen spullen te geven)

- 1 ja → Waar in school op het schoolterrein in schoolomgeving
- 2 nee

C23 Heeft u **op school gemeld** dat er iets van u **was vernield of gestolen**?

1 ja

2 nee

C23a Aan wie? (Meer antwoorden mogelijk)

collega leidinggevende directie meldpunt conciërge

C23b Heeft de school er iets mee gedaan?

- 1 ja → Bent u er tevreden over? 1 ja 2 gaat wel 3 nee
- 2 nee

C24 Is de vernieling of de diefstal door u of door de school bij de politie gemeld?

1 ja 2 nee

C Last van andere zaken

C25	Heeft u tussen de zomer- en kerstvakantie last gehad van	nee	1 à 2 keer	3 à 5 keer	6 à 10 keer	vaker
01➤	niet nakomen van afspraken door management/leiding?	1	2	3	4	5
02➤	niet nakomen van werkafspraken door personeel?	1	2	3	4	5
03➤	niet nakomen van werkafspraken door cursisten?	1	2	3	4	5
04➤	cursisten die uw lessen of werkgroepen verstoorden?	1	2	3	4	5
05➤	druggebruikers of drugverkopers in/rond school?	1	2	3	4	5

C Ongewenst gedrag op deze locatie tot de zomervakantie 2005

Als u **dit schooljaar op deze locatie bent begonnen**, kunt u vraag C26 t/m C29 overslaan en naar deel D gaan.

Hiervoor is u gevraagd of u **tussen de zomer- en kerstvakantie van dit schooljaar** last had van ongewenst gedrag. In C26 t/m C29 gaat het om **de periode tot de zomervakantie 2005**.

C26	Heeft tot de zomervakantie 2005 een cursist op deze locatie	nee	1 à 2 keer	3 à 5 keer	6 à 10 keer	vaker
01➤	u uitgescholden of onbeschoft behandeld?	1	2	3	4	5
02➤	u gediscrimineerd of gepest?	1	2	3	4	5
03➤	u op één of andere manier bedreigd?	1	2	3	4	5
04➤	lichamelijk geweld tegen u gebruikt?	1	2	3	4	5
05➤	u seksueel geïntimideerd?	1	2	3	4	5

C27	Heeft tot de zomervakantie 2005 een personeelslid op de locatie	nee	1 à 2 keer	3 à 5 keer	6 à 10 keer	vaker
01➤	u uitgescholden of onbeschoft behandeld?	1	2	3	4	5
02➤	u gediscrimineerd of gepest?	1	2	3	4	5
03➤	u op één of andere manier bedreigd?	1	2	3	4	5
04➤	lichamelijk geweld tegen u gebruikt?	1	2	3	4	5
05➤	u seksueel geïntimideerd?	1	2	3	4	5

C28	Zijn er tot de zomervakantie 2005 op deze locatie	nee	1 à 2 keer	3 à 5 keer	6 à 10 keer	vaker
01➤	eigendommen van u gestolen?	1	2	3	4	5
02➤	eigendommen van u expres vernield of beschadigd?	1	2	3	4	5

C29	Is de afgelopen jaren het ongewenst gedrag op deze locatie minder geworden, hetzelfde of toegenomen?	minder	het zelfde	iets meer	veel meer	weet u niet
01➤	discriminatie, pesten en treiteren	1	2	3	4	5
02➤	schelden, verbaal geweld en onbeschoft gedrag	1	2	3	4	5
03➤	bedreigingen	1	2	3	4	5
04➤	lichamelijk geweld	1	2	3	4	5
05➤	seksuele intimidatie/geweld	1	2	3	4	5
06➤	vandalisme en diefstal	1	2	3	4	5

D Veiligheidsgevoel

D01	Hoe veilig voelt u zich meestal op deze locatie	heel onveilig	onveilig	beetje onveilig	niet veilig niet onveilig	beetje veilig	veilig	heel veilig
		---	--	-	+/-	+	++	+++
01	in de klas of het leslokaal?	1	2	3	4	5	6	7
02	in uw eigen werkruimte?	1	2	3	4	5	6	7
03	in de gangen of kantine?	1	2	3	4	5	6	7
04	op het schoolterrein of in de stalling?	1	2	3	4	5	6	7
05	in de omgeving van school?	1	2	3	4	5	6	7

Sla D02 over, als u bij D01 nergens heeft ingevuld dat u zich meer of minder onveilig voelde.

D02 Kunt u kort beschrijven wat u bij uzelf merkte toen u zich onveilig voelde op / rond school?
Denk aan: vaak gespannen, dingen niet durven doen, uw werk minder goed uitvoeren, ziek melden, enz.

D03 Bent u tussen de zomer- en kerstvakantie op / rond deze locatie **bang geweest**?
Bijv. voor een cursist, familie van een cursist, een collega of een buitenstaander.

1 ja

2 nee

D03a Voor wie was u bang? (Meer antwoorden mogelijk)

cursist familie cursist collega leidinggevende buitenstaander

D03b Hoe vaak was u tussen de zomer- en kerstvakantie bang

	nooit	een enkele keer	soms	geregeld	vaak	(bijna) dagelijks
in de klas / leslokaal?	1	2	3	4	5	6
in uw werkruimte?	1	2	3	4	5	6
in gangen / kantine?	1	2	3	4	5	6
op het terrein / in stalling?	1	2	3	4	5	6
in omgeving school?	1	2	3	4	5	6

D03c Heeft u zich tussen de zomer- en kerstvakantie ziek gemeld, omdat u bang was?
 1 ja 2 nee

D03d Heeft de kwaliteit van uw werk eronder geleden op momenten dat u bang was?
 1 nee 2 geringe mate 3 beperkte mate 4 aanzienlijke mate 5 hoge mate

Ga naar deel E

E Betrokkenheid van het personeel bij sociale veiligheid

E01 Wordt het personeel betrokken bij het opstellen van het veiligheidsbeleid en bij veiligheidsmaatregelen?
 1 ja 2 nee 3 weet u niet

E02 Wordt u tijdig op de hoogte gebracht van genomen veiligheidsmaatregelen?
 1 meestal/altijd 2 soms 3 nooit 4 weet u niet

E03 Stimuleert de directie het personeel om er op toe te zien dat cursisten zich aan regels houden?
 1 nee, niet of nauwelijks
 2 ja, maar in geringe mate
 3 ja, in hoge mate
 4 weet u niet

E04 Vindt u dat het personeel een controlerende en corrigerende taak heeft tegenover cursisten?
 1 ja, alle personeelsleden (leiding, docenten en overige personeel)
 2 ja, maar alleen onderwijsgevend personeel
 3 nee, geen taak voor het personeel
 4 u heeft daar geen duidelijke mening over

E05 Heeft u een cursus of begeleiding gehad in het omgaan met moeilijk gedrag van cursisten?
 1 ja 2 nee

E06 Is het wenselijk dat alle docenten een cursus krijgen in het omgaan met moeilijk gedrag van cursisten?
 1 ja 2 nee 3 weet u niet / geen mening

E07 Is het wenselijk dat ondersteunend personeel dat veel met cursisten te maken heeft een cursus krijgt in het omgaan met moeilijk gedrag van cursisten?
 1 ja 2 nee 3 weet u niet / geen mening

F Melding en afhandeling van ongewenst gedrag

F01 Is er een vertrouwenspersoon voor discriminatie, bedreiging, geweld, enz. op uw locatie?
 1 ja 2 nee 3 weet u niet

F02 Is er een officieel meldpunt voor pesten, diefstal, bedreiging, geweld, enz.?
 1 ja 2 nee 3 weet u niet

F03	Hoe tevreden bent u in het algemeen over	zeer ontevreden			niet (on)tevreden			zeer tevreden			weet niet
		---	--	-	+/-	+	++	+++			
01>	het kunnen melden van diefstal, geweld, bedreiging, enz.?	1	2	3	4	5	6	7		8	
02>	hoe de school met daders van ongewenst gedrag omgaat?	1	2	3	4	5	6	7		8	
03>	hoe de school slachtoffers van ongewenst gedrag helpt?	1	2	3	4	5	6	7		8	

F04 Zijn er tussen de zomer- en kerstvakantie cursisten bij u geweest die bij u hebben gemeld dat ze slachtoffer waren van ongewenst gedrag?

1 ja

2 nee

F04a Hoeveel cursisten hebben zich in die periode bij u gemeld? cursisten

F04b Heeft u de meldingen doorgegeven aan de directie of het centrale meldpunt?

1 ja, van iedereen 2 ja, maar niet van iedereen 3 nee, van geen van die cursisten

G Veilige voorzieningen

G01	Vindt u het wenselijk dat bij u op de locatie	ja	nee	weet niet
01	er voor alle cursisten kluisjes zijn?	1	2	3
02	er toegangscontrole is bij de ingangen?	1	2	3
03	beveiligingspersoneel toezicht houdt op gedrag?	1	2	3
04	er geregeld wapen- en drugscontrole plaatsvindt?	1	2	3
05	cameratoezicht is in school (gangen, kantine, enz.)?	1	2	3
06	cameratoezicht is bij fietsenstalling / parkeerterrein?	1	2	3

G02	Hoe tevreden bent u over de zorg voor	zeer ontevreden			niet (on)tevreden			zeer tevreden			weet niet
		---	--	-	+/-	+	++	+++			
01	veiligheid in het schoolgebouw?	1	2	3	4	5	6	7		8	
02	veiligheid op het terrein en in stallingen?	1	2	3	4	5	6	7		8	
03	veiligheid in de schoolomgeving?	1	2	3	4	5	6	7		8	
04	tegengaan van storend gedrag van cursisten?	1	2	3	4	5	6	7		8	

H Sociale klimaat op school

H01	Is er een gedragsreglement voor cursisten? <input type="checkbox"/> 1 ja <input type="checkbox"/> 2 nee <input type="checkbox"/> 3 weet u niet
H02	Is in groepen waar u lesgeeft aandacht besteed aan gedragsregels en het omgaan met elkaar? <input type="checkbox"/> 1 ja, alleen in begin van het schooljaar <input type="checkbox"/> 2 ja, af en toe wordt dat in lessen besproken <input type="checkbox"/> 3 ja, alleen als er wat is voorgevallen <input type="checkbox"/> 4 nee, helemaal niet <input type="checkbox"/> 5 niet van toepassing
H03	Moet meer aandacht worden besteed aan goed gedrag en omgangsvormen? (<i>Meer antwoorden mogelijk</i>) <input type="checkbox"/> ja, bij cursisten <input type="checkbox"/> ja, bij personeel <input type="checkbox"/> nee, niet nodig <input type="checkbox"/> geen mening
H04	Hoe vaak heeft u tussen zomer- en kerstvakantie echte ruzies meegemaakt met cursisten (in uw groepen)? <input type="checkbox"/> 1 niet / enkele keer <input type="checkbox"/> 2 ± 1 keer/maand <input type="checkbox"/> 3 2-3 keer/maand <input type="checkbox"/> 4 ± 1 keer/week <input type="checkbox"/> 5 vaker dan 1 keer/week
H05	Bespreekt u die ruzies zelf met die cursisten of in uw groep/klas? <input type="checkbox"/> 1 (bijna) nooit <input type="checkbox"/> 2 soms <input type="checkbox"/> 3 geregeld <input type="checkbox"/> 4 meestal <input type="checkbox"/> 5 (bijna) altijd
H06	Gaan de collega's uit uw team prettig en vriendelijk met u om? <input type="checkbox"/> 1 (bijna) iedereen <input type="checkbox"/> 2 de meesten <input type="checkbox"/> 3 +/- de helft <input type="checkbox"/> 4 een klein aantal <input type="checkbox"/> 5 (bijna) niemand
H07	Accepteren de collega's uit uw team hoe u bent en hoe u zich gedraagt? <input type="checkbox"/> 1 (bijna) iedereen <input type="checkbox"/> 2 de meesten <input type="checkbox"/> 3 +/- de helft <input type="checkbox"/> 4 een klein aantal <input type="checkbox"/> 5 (bijna) niemand
H08	Waarderen de collega's uit uw team uw inbreng in formele en informele situaties? <input type="checkbox"/> 1 (bijna) iedereen <input type="checkbox"/> 2 de meesten <input type="checkbox"/> 3 +/- de helft <input type="checkbox"/> 4 een klein aantal <input type="checkbox"/> 5 (bijna) niemand
H09	Krijgt u voldoende waardering van uw direct leidinggevenden? <input type="checkbox"/> 1 ruim voldoende <input type="checkbox"/> 2 voldoende <input type="checkbox"/> 3 gaat wel <input type="checkbox"/> 4 onvoldoende <input type="checkbox"/> 5 niet/nauwelijks

H Vervolg Sociale klimaat op school

H10	Hoe tevreden bent u over	zeer ontevreden			niet (on)tevreden			zeer tevreden			weet niet
		---	--	-	+/-	+	++	+++			
01➤	de sfeer en gezelligheid op de locatie als geheel?	1	2	3	4	5	6	7		8	
02➤	de sfeer en gezelligheid in uw eigen team?	1	2	3	4	5	6	7		8	
03➤	de onderlinge omgang van docenten?	1	2	3	4	5	6	7		8	
04➤	de omgang van cursisten en docenten?	1	2	3	4	5	6	7		8	
05➤	de onderlinge omgang van niet-onderwijzend personeel?	1	2	3	4	5	6	7		8	
06➤	de omgang van docenten en niet-onderwijzend personeel?	1	2	3	4	5	6	7		8	
07➤	hoe het management het personeel serieus neemt?	1	2	3	4	5	6	7		8	
08➤	hoe cursisten zich aan regels en afspraken houden?	1	2	3	4	5	6	7		8	
09➤	hoe personeel zich aan regels en afspraken houdt?	1	2	3	4	5	6	7		8	

H11	Zorg voor een prettige en werkbare sfeer op school.	ja	gaat wel	nee
01➤	Zijn er voldoende goede ruimten om met collega's samen te pauzeren?	1	2	3
02➤	Zijn er voldoende ruimten om rustig te werken ?	1	2	3
03➤	Zijn lokalen netjes en schoon?	1	2	3
04➤	Zijn gangen en kantines netjes en schoon?	1	2	3
05➤	Is het gebouw en het schoolterrein netjes?	1	2	3
06➤	Is er voldoende stallingruimte voor fietsen / scooters?	1	2	3
07➤	Zijn er voldoende sociale activiteiten (feest, sportdag, viering)?	1	2	3

G Sociale veiligheid en het onderwijs

Ongewenst gedrag van cursisten hangt deels samen met het ontbreken van een goede binding met school. Dat kan worden veroorzaakt door o.a.: een niet passende opleiding, zich niet serieus genomen voelen, uitval van (teveel) lessen, enz.

De laatste vragen gaan over de mogelijkheid of in het onderwijs zelf oplossingen zijn te vinden voor het terugdringen van ongewenst gedrag bij cursisten en het zich beter houden aan regels en afspraken door cursisten.

G01	Denkt u dat het onderwijs zelf (<i>opzet, werkwijze, manier van begeleiden</i>) positieve invloed kan hebben op het gedrag van cursisten en het terugdringen van ongewenst gedrag?
	<input type="checkbox"/> 1 ja <input type="checkbox"/> 2 nee → u bent klaar <input type="checkbox"/> 3 weet u niet → u bent klaar

G02	Kunt u aangeven hoe volgens u het onderwijs kan bijdragen aan verbetering van (ongewenst) gedrag? Noteer liefst ook eigen positieve ervaringen. (<i>Of sluit eventueel een korte beschrijving bij de vragenlijst in</i>).
	<div style="border: 1px solid black; height: 150px; width: 100%;"></div>

Bedankt voor uw medewerking

Bijlage II Het onveiligheids- gevoel in de situaties

In les- en werkruimte: onzekerheid, alertheid, gespannenheid en vermijdingsgedrag

- Mijn kamer bevindt zich te veel in een stil hoekje.
- Bij werken met niveau 1 voelde ik me soms ongemakkelijk door gespannen sfeer. Soms was er geweld tussen cursisten. Rond die werkplek voelde ik me niet altijd veilig. Dit heeft te maken met de problematiek van deze cursisten.
- Confrontatie met verbaal en non-verbaal geweld, intimidatie enz., zorgen bij mij persoonlijk voor toename in werkdruk (spanning) een gezellige les zit er slechts sporadisch nog in. Dit is met name bij aanwezigheid van de negatief ingestelde deelnemers.
- De openheid van de werkplek; komt ook door tijdelijk karakter van het schoolgebouw.
- Door gedrag van de leidinggevende manager, onveilig. Neiging tot ziekmelden
Enkele keer gespannen situaties tussen cursisten.
- Er zijn teveel cursisten die de hekel aan school van huis uit meekrijgen. Ze hebben andere normen en waarden. In het uiterste geval zijn het ongeleide projectielen.
- Gespannen (onzeker) voor de klas.
- Gespannen, dingen niet durven doen, mijn werk minder uitvoeren, werkomstandigheden waren ziekmakend, veroorzaakt door directe collega's, leidinggevende en managers.
- Gespannen, minder geconcentreerd.
- Gespannen, omdat er 's avonds zo weinig mensen in het gebouw zijn.
- Gespannen en werk minder goed uitvoeren.
- Gespannenheid over de samenwerking tussen cursisten en mezelf. Gespannenheid over het moeten incasseren van opmerkingen en afschuiven van verantwoordelijkheid naar mij. Moeten doen van impopulaire mededelingen/ maatregelen voor cursisten.
- Gewoon minder me op die plekken begeven.
- Ik vind het een vervelend idee dat iedereen hier zomaar binnen kan lopen en naast mijn bureau kan komen staan met vragen en/of klachten. Ik kan me geen instelling bedenken waar bezoekers niet achter een balie halt gehouden worden.
- Ik voel me vaak gespannen en ik durf studenten niet aan te spreken op ongewenst gedrag.
- Ik vraag me af hoe het met mijn auto gaat, als ik een discussie heb gehad met een leerling, of hij/zijn niet zijn zin heeft gekregen.
- Je moet t.o.v. leerlingen ontzettend op je hoede zijn, wat je zegt en hoe je handelt. Dingen worden te gemakkelijk negatief tegen je gebruikt. Je mag als docent alleen nog de vriendelijke verkoper zijn achter de toonbank, want de klant is tenslotte koning.
- Meer op mijn spullen letten in mijn werkruimte en altijd deuren op slot.
- Ik voel me er niet prettig bij, heb ook het idee dat het management er weinig tot geen oog voor heeft.
- Mijn werk minder goed uitvoeren en vaak gespannen, daardoor ook ziekmelding.
- Minder goed uitvoeren van werk.
- Na de diefstal van mijn mobiel durf ik niet zomaar even meer mijn werkruimte uit te lopen, doe hem steeds op slot nu en dan nog heb ik het gevoel steeds om te moeten kijken omdat de werkruimte regelmatig toch weer wordt geopend door collega's.
- Onveilig gevoel in gesprekken met collega's . Voel dat er sterk op elkaar gelet wordt in de werkruimte. Ongevraagd gebruik maken van mijn werk en inhoud kast, onveilig voor collega's om persoonlijke afspraken te maken.
- Onveiligheid houdt voor mij in dat ik mij niet altijd op mijn gemak voel tijdens de les. Dit heeft dan vooral te maken met onvoorspelbare leerlingen. Het weerhoudt mij niet om de leerlingen aan te spreken op hun gedrag.
- Soms gespannen in lessen: op mijn hoede, opletten hoe ik iets breng.
- Gedrag leerlingen levert spanning op.
- Te veel mensen in een te kleine werkruimte met onvoldoende computers.
- Vaak gespannen als ik alleen op kantoor zat. Hoofdpijn Werk iets minder goed uitvoeren.
- Vaak gespannen, dingen niet durven doen, werk minder goed uitvoeren, ziek melden.

- Vaak gespannen, werk niet goed kunnen doen.
- Vaak gespannen, werk minder goed uitvoeren, angst voor wederom schade aan mijn voertuig.
- Verbaal geweld, waardoor veel spanning ontstaat.
- Vermijden van conflictsituaties.
- Vind de sfeer iets onveiliger aanvoelen maar weet niet waar het in zit. Waarschijnlijk grotere groepen.
- Werk minder goed kunnen uitvoeren.
- Werk minder goed uitvoeren.
- Werken in de vakantie periodes: zit soms helemaal alleen, iedereen kan school binnenlopen.
- Werk minder goed uitvoeren.
- Bang voor reacties van deelnemers.
- Spanningen onder de cursisten en dreigingen onderling ,tot messen trekken toe.
- Angstig gevoel bij agressief gedrag leerlingen. Niet persoonlijk tegen mij, maar tussen leerlingen onderling.

In school: onzekerheid, alertheid, gespannenheid en vermijdingsgedrag

- Als hoofdconciërge op deze locatie heb ik het gevoel dat ik de hele dag op mijn hoede moet zijn. Dit houdt in dat ik voortdurend om mij heen moet kijken.
- Angstig om collegae tegen te komen in pauzes e.d. Contact vermijden.
- Ben meer op mijn hoede, vindt het gebouw zeer anoniem.
- Door groepen moeten lopen waar spanning heerste en een bepaalde dreiging vanuit ging.
- Jongeren op school die hier geen lessen volgen.
- Studenten regeren soms grof naar elkaar (schelden, rommel achter laten).
- Een onplezierig gevoel door de vele onbekende gezichten bijvoorbeeld in de hal.
- Enkel af en toe een onplezierig gevoel door negatieve uitstraling van groep (meestal jongens).
- Er tegen op zien om de gang op te gaan als er deelnemers bij mijn kantoor staan.
- Geen leerlingen durven spreken op gedrag; niet gemakkelijk door gangen lopen.
- Geremd in het lopen in en rond de school.
- Gespannen in de buurt van groepen.
- Gespannen door gebrek aan toezicht beveiliging en diefstal van computers.
- Gespannen, minder betrokken bij opleiding, gesloten, onverschilligheid. Kortom kan me zelf niet zijn in bepaalde situaties.
- Grove uitingen van vandalisme. Met een lichte vorm van dreigend [fysiek] geweld.
- De grootte van de school, de hoeveelheid mensen op en rond de school geven veel prikkels waarvan sommigen bedreigend over kunnen komen. Leidt soms tot concentratiebeperking, maar het onveilige gevoel leidt niet tot ziekmelding of gespannenheid.
- Onprettig gevoel bij rondlopen.
- Ik heb een toezichthoudende taak en soms valt het niet mee om ergens iets van te zeggen, omdat je dan veel commentaar krijgt.
- Ik heb soms angst om de lift in te gaan als er een aantal jonge deelnemers in staat. Bijvoorbeeld als ik een kar met praktijkmateriaal bij me heb, en de leerlingen verlaten niet uit zich zelf de lift. Dan kun je een heel grote mond krijgen als je ze vraagt opzij te gaan.
- Kantoor op slot bij afwezigheid. Sommige groepjes jongeren met een boog(je) passeren i.v.m. met gevoel van (vermeend) gedrag.
- Klaslokaal altijd op slot doen, in gangen meer opletten wie er loopt.
- Langs groepjes cursisten lopen tijdens (drukke) middagpauze in kantine vind ik vervelend i.v.m. opmerkingen jongens. Maar ik blijf gewoon naar de kantine gaan in pauze, zo veilig voelt het wel.
- Leerlingen van een andere afdeling aanspreken op hun gedrag doe ik niet meer na een vervelende ervaring. Bij leerlingen die ik ken en behoren tot onze school doe ik dit nog wel.

- Met grote groepen leerlingen ben ik niet erg zeker. Toch meegemaakt dat ze grapjes maken (verre van bedreiging) maar toch vervelend. Toch neem je dat in je achterhoofd mee. Sowieso groepen van jonge mensen vind ik niet echt veilig voelen.
- Niet durven reageren op geschreeuw van cursisten en geen vrije doorgang krijgen als je door de gang loopt. Dat is onprettig.
- Niet vaak langs een groep jongeren lopen.
- Om me heen kijken naar groepen.
- Omdat alles opener is en in de aula bij de deelnemers moeten zitten voelt niet prettig.
- Op m'n hoede zijn.....sommige mensen niet direct aankijken...geeft enige spanning.
- Opvallend meer leerlingen die geen remmingen voelen als volwassenen "meeluisteren" met hun gesprekken in de klas en erbuiten.
- Samenscholingen van cursisten in de doorgang van aula naar trappen, geen respect tonen door bijv. een stap opzij te doen, zie maar dat je er langs komt. Vervelend gedrag van jongens tegenover meisjes.
- In de gangen en kantine van bepaalde gedeeltes van het gebouw ben ik alert, omdat ik studenten daar niet ken. Ervaar dan soms als drempel om studenten op hun gedrag aan te spreken.
- Te groot gebouw waar weinig personeel loopt.
- Veel mensen bij elkaar groepjes.
- Voel soms de spanning in de kantine tussen verschillende groepen jongeren.
- Weinig privacy in het gebouw en tijdens het werk, voortdurend in zicht zijn.
- Word nogal eens uitgescholden vanwege handicap. Dit went nooit echt en geeft wat spanning.
- Af en toe een licht onbehagelijk gevoel. Verder niks ernstigs, af en toe liever niet over de gang willen lopen maar daar niet echt een geponde reden voor hebben.

Schoolterrein/stalling: onzekerheid, alertheid, gespannenheid en vermijdingsgedrag

- 's Avonds geen toezicht rondom gebouw. Iedereen kan in en uitlopen.
- 's Avonds als het donker is enige spanning bij afsluiten van het gebouw en toegangspoort.
- Gespannen bij heetgebakerde leerlingen en bij verlaten school of je niet opgewacht wordt voor represailles.
- Buiten op plein als ik alleen loop geen deelnemers durven aanspreken.
- Veel alerter en vervelend om langs groepen jongens te lopen die buiten staan te roken.
- Niet makkelijk voelen als ik op het plein loop, door hangjeugd en het gebruik van drugs op het plein.
- Durf niet alleen op de gang / schoolplein lopen.
- Deelnemers die rondhangen op plekken waar ze niets te zoeken hebben (parkeergarage en ingang).
- Verbaal geweld van deelnemers die wel/niet op school horen. Druggebruik /-verkoop bij BOL-leerlingen.
- Groepjes rondhangende jeugd op het terrein.
- Groepjes samenscholende leerlingen die drugs gebruiken.
- Allerlei mensen rond de school die er niets te zoeken hebben.
- Onbehagelijk gevoel als ik de school in of uit ga en er staan groepjes leerlingen voor de deur.
- Na betrappen van het idee van zullen ze me buiten herkennen.
- Parkeerterrein geeft 's avonds een wat onveilig gevoel.
- Naar auto in de avonduren op parkeerplaats.
- 's Avonds is parkeerplaats erg donker.
- Snel over het parkeerterrein meteen autodeuren op slot.
- Alleen op de parkeerplaats, gespannen rond kijken.
- Met name in de winter: donkere parkeerplaats; te weinig verlichting.
- 's Avonds in donker om alleen naar verlaten parkeerterrein te lopen.
- De parkeergarage is niet prettig, zeker 's avonds niet. Heeft geen invloed op mijn functioneren.
- Durfde niet zonder toezicht naar mijn auto te lopen.

- Liever omlopen dan achter over de parkeerplaats.
- Vervelend gevoel als je 's avonds laat naar auto loopt en er zijn cursisten aan het rommelen.
- Op het parkeerterrein achter de school auto's vol met niet bij school horende jongeren die duidelijk aanwezig waren. Niet prettig om langs te lopen, je weet niet wat hun bedoelingen zijn. Een onaangenaam gevoel.
- Rondhangende personen die niets met school te maken hebben. Vaak gespannen naar parkeerplaats.
- Auto niet achter parkeren in de avonduren.
- Ik let op dat mijn auto goed is afgesloten en er geen waardevolle zaken in het zicht liggen.
- Soms onveilig als ik naar mijn auto moet, de parkeerplaats is verlaten en de verlichting slecht.
- Vrij stil beneden in de fietsenstalling en parkeergarage als je vroeg begint met werken.
- 's Avonds in de fietsenkelder voel ik me kwetsbaar. Als iemand kwaad wil zou het kunnen gebeuren.
- In fietsenstalling wordt gedeald.
- Ongemakkelijk voelen in de fietsenstalling.
- Onveilig gevoel en gespannen in fietsenstalling (is beneden uit het zicht). Hier staan nogal eens leerlingen.
- Als je als "laatste" weg gaat is het erg stil bij de stalling.
- Binnen gaan van fietsenkelder zorgen dat deur goed dicht valt, in kelder goed alert luisteren.
- Bij fietsenstalling werken de camera's niet meer, waardoor fiets is gestolen.
- De fietsenkelder is een ruimte die je niet goed kunt overzien omdat het er te donker is.
- In de fietsenstalling is te weinig licht.
- Hekel om 's avonds fiets uit fietsenhok te halen, omdat de verlichting niet optimaal is.
- Fiets ophalen in personeelsfietsenhok altijd spannend. 's Avonds werk ik daardoor niet meer.
- Fietsenstalling heeft maar een toegang. Als die niet werkt ben je ingesloten (bv. door een persoon).
- Gespannen bij het ophalen van fiets, bang dat er iets tussen de spaken wordt gegooid.
- Gespannen voel me niet prettig onder de school in de fietsenstalling.
- Het lopen naar de parkeerplaats bij einde dienst geeft een naar onveilig gevoel.

Schoolomgeving: onzekerheid, alertheid, gespannenheid en vermijdingsgedrag

- Buurt is niet optimaal.
- De buurt zelf is niet aangenaam om doorheen te lopen, fietsen e.d.
- Oppassen welke route je neemt in verband met beroving.
- Tas goed vasthouden in omgeving en in twijfelgevallen omlopen.
- Vernielingen van auto's vlak in de buurt.
- In omgeving veel autoruiten ingeslagen, dus ik ben op mijn hoede voor vernielzuchtige mensen.
- Donker, slecht verlicht terrein, midden in de bossen. In de winter eng om te fietsen.
- Wandeling naar station is zeker in de winter (donker) onveilig.
- 's Avonds / eind middag durf ik niet naar het openbaar vervoer te lopen. Ben dan bang en gespannen.
- 's Avonds / eind middag laat niet alleen naar het station durven lopen.
- 's Avonds / eind middag is de locatie voor mijn gevoel niet altijd veilig vanwege afgelegen plaats van de locatie.
- 's Avonds / eind middag is het hier een uitgestorven boel met af en toe een tippelaarster.
- 's Avonds / eind middag niet alleen naar huis durven.
- 's Avonds / eind middag niet graag alleen in de omgeving en op school.
- 's Avonds / eind middag alleen weggaan. Ik kijk dan altijd goed om me heen.
- 's Avonds / eind middag zitten we in een uithoek en komt de bewaking maar sporadisch langs.
- Jongeren die 's avonds / eind middag op industrieterrein waar school staat rondlopen geeft een onveilig gevoel.
- Met name 's avonds met de auto naar en van school gaan, i.p.v. met de fiets.
- Extra alertheid als ik in het donker naar huis ga, maar geen invloed op werk.
- Alerter zijn dan ik zou willen, bv als ik 's avonds terug moet komen; omgeving van school is slecht verlicht.
- Drugsdealers die bedreigen.

- Drugsoverlast in omgeving.
- Drugsoverlast bij station waar ik naar toe moet.
- Vuile spuiten in omgeving. Het is gelukkig wat minder.
- Van parkeerplek in wijk eerst bosjes door om school te bereiken. Hier liggen zakjes waar "wiet" in heeft gezeten.
- In omgeving van school houden zich, vooral 's avonds onguire types op en in park tegenover school junks.
- In omgeving wordt gedeald en geblowd en er zijn mensen overvallen.
- Gespannenheid en alert op hangjongeren. Niet met auto naar werk en geen waardevolle spullen mee.
- Bij groepjes rond de school moeten langslopen geeft soms een onveilig gevoel.
- Groepen hangjongeren die verdachte dingen doen en je vreemd aankijken en onbeschoft gedrag vertonen.
- Groepen hangjongeren met provocerend gedrag, waarvan je niet weet hoe ze zich gaan gedragen.
- Groepen jongeren rond school die ik niet ken komen vaak dreigend over.
- Figuren die rondlopen die niet helemaal te vertrouwen zijn, maar niet zodanig dat ik mij niet goed voel.
- Scherp omgeving en leerlingen van school aan overkant in de gaten houden op weg naar en van school.

Noten

- 1 Bij de start van de monitor sociale veiligheid was er nog sprake van de Bve Raad en het Platform voor Veiligheid in de bve-sector. In 2006 heeft er een naamswisseling plaatsgevonden. Het is nu de MBO Raad en het Platform voor Veiligheid in het mbo geworden.
- 2 Sinds 2006 is de naam Bve Raad veranderd in MBO Raad en de bve-sector in mbo-sector.
- 3 Er verschijnen aparte rapportages voor het personeel, de deelnemers en het veiligheidsbeleid.
- 4 Een vergelijkbaar onderzoek is uitgevoerd bij deelnemers in het mbo.
- 5 De educatie is buiten het kader van het onderzoek gelaten, omdat de enquête voor een groot deel van de cursisten uit de educatie, met name de NT2-cursisten, te moeilijk is. Met een verregaande vereenvoudiging van de monitor bleken nog altijd te veel cursisten de monitor niet zelfstandig te kunnen invullen. Gezien de soms gevoelige kwesties die aan de orde komen, is het niet wenselijk de monitor met hulp van een docent in te vullen.
- 6 Elke instelling ontvangt rapportages voor de locaties die aan de monitor meewerken.
- 7 In deze rapportage wordt alleen verslag gedaan van het ongewenste gedrag (geweld) en het veiligheidsgevoel. De drie andere onderdelen komen in een aparte publicatie over het veiligheidsbeleid in de instellingen aan de orde.
- 8 Niet van alle respondenten zijn alle achtergrondgegevens bekend, waardoor de totalen in de tabellen kunnen afwijken van het totaal aantal deelnemers aan het onderzoek.
- 9 In de monitor was medewerkers gevraagd of en zo ja hoe vaak ze op de betreffende locatie in het verleden te maken hadden gehad met vormen van psychisch-fysieke agressie.

