



Rapport

Grensoverschrijdend gedrag op het werk

Analyse bij werknemers op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2016

Brussel, juni 2018

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe



Een onderzoek met financiële ondersteuning van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid. Alle publicaties kunnen geraadpleegd worden en werkbaarheidscijfers interactief opgevraagd op www.werkbaarwerk.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Inhoud	3
Samenvatting	4
Inleiding	5
1 Methode	6
1.1 Databestand	6
1.2 Definitie ‘grensoverschrijdend gedrag’	6
2 Grensoverschrijdend gedrag op het werk: omvang, risicogroepen, evolutie	7
2.1 Grensoverschrijdend gedrag op het werk: hoeveel slachtoffers?	7
2.2 Risicogroepen.....	10
2.2.1 Grensoverschrijdend gedrag naar leeftijd en geslacht	10
2.2.2 Grensoverschrijdend gedrag naar scholingsniveau en gezinssituatie	13
2.2.3 Grensoverschrijdend gedrag naar kenmerken van de job	14
2.2.4 Grensoverschrijdend gedrag naar sector	16
2.3 Evolutie 2004-2016.....	21
2.3.1 Evolutie 2004-2010.....	21
2.3.2 Evolutie 2013-2016.....	22
3 Grensoverschrijdend gedrag, werkstress, motivatieproblemen, ziekte en verloopintentie	23
3.1 Gevolgen van de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag.....	24
3.2 Gevolgen van de confrontatie met lichamelijk geweld op het werk.....	25
3.3 Gevolgen van de confrontatie met ongewenst seksueel gedrag op het werk	27
3.4 Gevolgen van de confrontatie met pestgedrag op het werk	29
3.5 Gevolgen van de confrontatie met intimidatie of bedreiging op het werk.....	31
Referentielijst	34

Samenvatting

Ongeveer één op de vijf (21,6%) van de werknemers in Vlaanderen geeft in 2016 aan dat ze in de afgelopen 12 maand het slachtoffer werden van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Dat zijn ongeveer een half miljoen werknemers per jaar. Intimidatie of bedreiging komt het meest voor (15,9% of ongeveer 369.000 werknemers), gevolgd door pestgedrag (9,1% of 210.000 werknemers), lichamelijk geweld (5,1% of 115.000 werknemers) en ongewenst seksueel gedrag (2,4% of 58.000 werknemers).

Meer vrouwen dan mannen rapporteren dat ze het slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Bijna een kwart (24%) van de vrouwelijke werknemers werd slachtoffer van (één of meerdere vormen van) grensoverschrijdend gedrag op het werk, bij de mannelijke werknemers was dat 18,7%. Het verschil is het grootst voor ongewenst seksueel gedrag waar 3,9% van de vrouwen en 0,6% van de mannen mee te maken kregen. Ook bijna dubbel zoveel vrouwen als mannen werden het slachtoffer van lichamelijk geweld (6,2% versus 3,6%). Voor pestgedrag en intimidatie of bedreiging zijn de verschillen beperkter. 9,4% van de vrouwen en 8,6% van de mannen werd slachtoffer van pestgedrag en bij intimidatie of bedreiging gaat het om respectievelijk 16,6% en 15,1%.

Zorgmedewerkers blijken een kwetsbare groep te zijn voor agressie op de werkvloer. Van alle zorgmedewerkers werd bijna vier op de tien (39,3%) het slachtoffer van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Bij de onderwijskrachten was dat ongeveer één op de vier (24,3%) en bij de andere werknemers iets minder dan twee op de tien. Vooral voor de confrontatie met lichamelijk geweld en seksueel ongewenst gedrag is er een groot verschil tussen werknemers met een zorgfunctie en andere werknemers. Bij de zorgmedewerkers werd 21,7% slachtoffer van lichamelijk geweld op het werk, bij de leerkrachten was dat 6,7% en bij de andere werknemers minder dan 3%. 8,7% van de zorgmedewerkers rapporteert slachtoffer geweest te zijn van ongewenst seksueel gedrag terwijl dat bij de andere beroepsgroepen minder dan 2,5% is.

De kans op de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag is het grootst in sectoren waar contactuele taakeisen (bij omgang met patiënten, leerlingen etc.) erg belangrijk zijn. Zo zien we dat in de sectoren 'jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk', 'rusthuizen' en 'politie/defensie' iets meer dan vier op de tien te maken kregen met grensoverschrijdend gedrag. Dat is een dubbel zo hoog aandeel als gemiddeld in Vlaanderen. Ook in de ziekenhuizen wordt met 35,4% een zeer hoog percentage opgetekend.

De confrontatie met grensoverschrijdend gedrag heeft een belangrijke impact op het welzijn en de gezondheid van de werknemer. Bij de slachtoffers grensoverschrijdend gedrag zien we dat ze een hoger risico lopen om met werkstressklachten en motivatieproblemen te kampen. Ze zijn ook vaker ziek en kijken meer uit naar ander werk.

Inleiding

In dit rapport kijken we hoeveel werknemers het slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Het kan gaan om lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag, pestgedrag of intimidatie/bedreiging op het werk. We gaan na welke de risicogroepen zijn voor de blootstelling aan grensoverschrijdend gedrag en welke gevolgen de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag heeft voor het welzijn en functioneren van de werknemer. Het onderzoek is gebaseerd op de data van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor.

Structuur van het rapport

In het eerste hoofdstuk beschrijven we het databestand van de werkbaarheidsmonitor dat gebruikt wordt voor de analyse en lichten we de definitie toe van grensoverschrijdend gedrag op het werk, die in dit rapport gebruikt wordt.

In het tweede hoofdstuk gaan we na hoeveel werknemers in Vlaanderen het slachtoffer werden van een of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Vervolgens kijken we welke groepen van werknemers vooral worden blootgesteld aan grensoverschrijdend gedrag. Zijn alleenstaanden of ouderen meer dan anderen het slachtoffer van pestgedrag? Worden mannen meer dan vrouwen geconfronteerd met lichamelijk geweld? Hoe verschillen diverse beroepsgroepen in de blootstelling aan grensoverschrijdend gedrag? Zijn er sectoren waar grensoverschrijdend gedrag opvallend meer of minder voorkomt? Tenslotte bekijken we de evolutie vanaf 2004.

In het derde hoofdstuk analyseren we - op basis van de data van de werkbaarheidsmeting 2016 – de relatie tussen de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag en het welzijn en de gezondheid van de werknemer. In welke mate leidt de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag tot werkstressklachten en motivatieproblemen? Zijn slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag op het werk vaker ziek? Kijken ze sneller uit naar een andere job? We bekijken de samenhang eerst voor de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag in het algemeen (werknemers die persoonlijk met één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag geconfronteerd werden) en vervolgens voor de vier afzonderlijke types van grensoverschrijdend gedrag (lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag, pestgedrag, intimidatie/bedreiging).

1 Methode

1.1 Databestand

De analyse van het grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer is uitgevoerd op basis van het databestand van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor van de SERV – Stichting Innovatie & Arbeid.

De werkbaarheidsmonitor is een grootschalig cross-sectioneel onderzoek naar de arbeidssituatie van de werknemers en de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen. Driejaarlijks wordt een representatieve steekproef van werknemers (eerste meting 2004) en zelfstandige ondernemers (eerste meting 2007), benaderd voor het invullen van de schriftelijke enquête. De monitor focust centraal op de werkbaarheid van de jobs, waarbij vier kenmerken centraal staan: de psychische vermoeidheid, het welbevinden in het werk, de leermogelijkheden in de job en de werk-privé-balans. Ook de arbeidssituatie, in termen van werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de leiding en (fysieke) arbeidsomstandigheden wordt in beeld gebracht. Verder wordt ook informatie verzameld over persoonskenmerken, contractkenmerken, organisatiekenmerken en arbeidsvoorwaarden. De gegevens in dit rapport hebben enkel betrekking op de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. De methodologie van de werkbaarheidsmonitor is uitvoerig beschreven in de methodologische nota van het instrument (Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. 2016).

1.2 Definitie 'grensoverschrijdend gedrag'

De definitie van 'grensoverschrijdend gedrag' is in de loop van de monitoring (van 2004 tot 2016) aangepast. Bij de werkbaarheidsmeting van 2004, 2007 en 2010 werd aan de respondenten gevraagd hoe dikwijls (nooit, soms, vaak, altijd) ze in de afgelopen 12 maanden op het werk te maken hadden met lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag en pestgedrag. In 2013 werd de vraagstelling aangepast omdat we preciezer wilden weten of de werknemer zelf te maken had met ongewenste omgangsvormen. Daarom werd gevraagd hoe dikwijls de werknemer in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer werd van lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag en pestgedrag. In de werkbaarheidsenquête van 2016 werd nog een vierde vorm van ongewenst gedrag toegevoegd aan de indicatoren van grensoverschrijdend gedrag, te weten: intimidatie of bedreiging. De definitie-aanpassingen betekenen dat we vergelijkbare cijfers kunnen rapporteren voor de meetpunten 2004, 2007 en 2010 enerzijds en voor 2013 en 2016 anderzijds, in zoverre het grensoverschrijdend gedrag betrekking heeft op lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag en/ of pestgedrag.

We spreken in dit rapport over grensoverschrijdend gedrag als de werknemer aangeeft dat hij in het afgelopen jaar een enkele keer of vaker (dus: soms, vaak of altijd) te maken had met (2004-2010)/het slachtoffer was van (2013-2016) één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag die hierboven opgesomd zijn. Een beperking bij de vraagstelling is dat we geen onderscheid kunnen maken tussen 'interne' en 'externe' vormen van ongewenst gedrag. In het eerste geval gaat het om grensoverschrijdend gedrag door collega's of leidinggevenden, in het tweede geval gaat het om grensoverschrijdend gedrag door klanten, patiënten, leerlingen, passagiers en dergelijke.

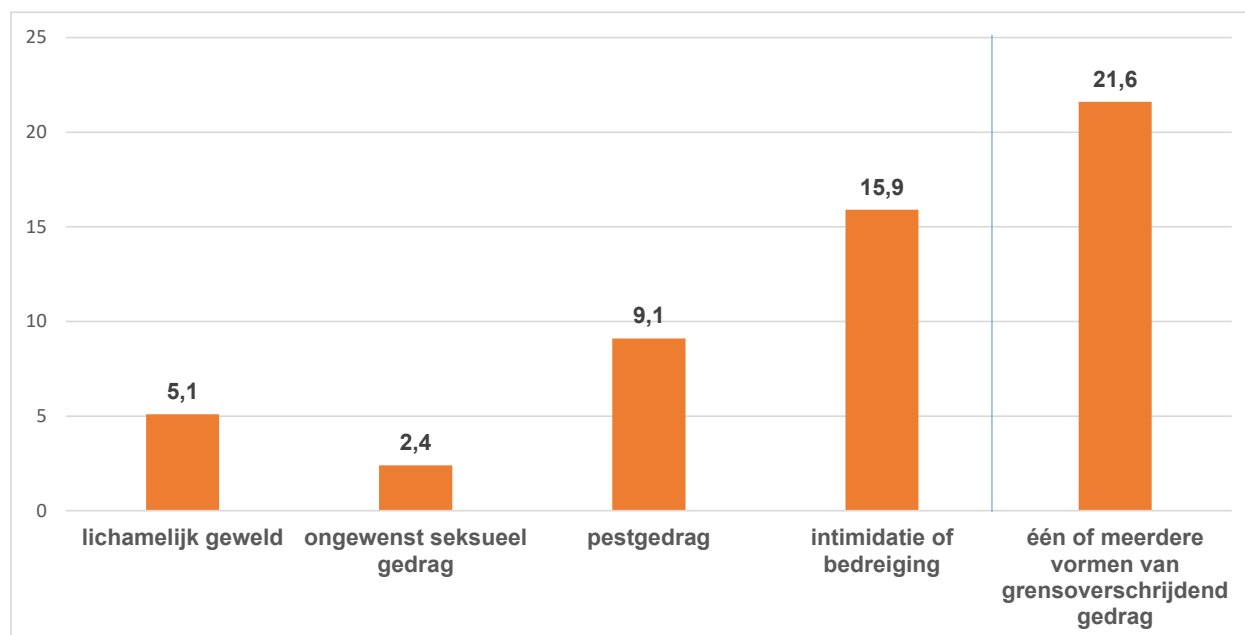
2 Grensoverschrijdend gedrag op het werk: omvang, risicogroepen, evolutie

In dit hoofdstuk gaan we na hoeveel werknemers in Vlaanderen het slachtoffer werden van een of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Vervolgens kijken we welke groepen van werknemers vooral worden blootgesteld aan grensoverschrijdend gedrag. Zijn alleenstaanden of ouderen meer dan anderen het slachtoffer van pestgedrag? Worden mannen meer dan vrouwen geconfronteerd met lichamelijk geweld? Hoe verschillen diverse beroepsgroepen in de blootstelling aan grensoverschrijdend gedrag? Zijn er sectoren waar grensoverschrijdend gedrag opvallend meer of minder voorkomt? Tenslotte bekijken we de evolutie vanaf 2004.

2.1 Grensoverschrijdend gedrag op het werk: hoeveel slachtoffers?

Ongeveer één op de vijf (21,6%) werknemers in Vlaanderen geeft in 2016 aan dat ze in de afgelopen 12 maand het slachtoffer werden van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk (figuur 1). Dat zijn ongeveer een half miljoen werknemers per jaar. Intimidatie of bedreiging komt het meest voor (15,9% of ongeveer 369.000 werknemers), gevolgd door pestgedrag (9,1% of 210.000 werknemers), lichamelijk geweld (5,1% of 115.000 werknemers) en ongewenst seksueel gedrag (2,4% of 58.000 werknemers).

Figuur 1: % van werknemers die slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Van de werknemers die slachtoffer werden van pestgedrag of intimidatie/bedreiging rapporteert ongeveer één op de vijf dat dit op regelmatige basis gebeurde (zie tabel 1). Bij diegenen te maken kregen met lichamelijk geweld en ongewenst seksueel gedrag gaat het om respectievelijk 14% en 9% van de werknemers die aangeven dat het om regelmatige incidenten ging.

Tabel 1: percentage en aantallen werknemers die sporadisch of regelmatig slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag op het werk, 2016

slachtofferfrequentie	lichamelijk geweld		ongewenst seksueel gedrag		pestgedrag		intimidatie of bedreiging	
	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal
sporadisch (soms)	4,4	101000	2,3	53000	7,6	175000	13,5	311000
regelmatig (vaak, altijd)	0,6	14000	0,2	5000	1,5	35000	2,5	58000

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

In tabel 2 en figuur 2 kunnen we aflezen hoeveel werknemers tijdens het jaar slachtoffer werden op het werk van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag. 12,9% (of ongeveer 300.000 werknemers) geeft aan slachtoffer te zijn geweest van ofwel lichamelijk geweld, ofwel ongewenst seksueel gedrag, ofwel pestgedrag, ofwel intimidatie of bedreiging. 7,1% (+/- 164.000) rapporteert een combinatie van twee vormen van grensoverschrijdend gedrag, 1,4% (+/- 32.000) een combinatie van drie vormen grensoverschrijdend gedrag en 0,3% (+/- 7.000) geeft aan slachtoffer geweest te zijn van alle vier genoemde vormen van grensoverschrijdend gedrag. Van alle werknemers die slachtoffer zijn geweest, geven vier op de tien aan dat ze te maken hadden met meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag. Intimidatie/bedreiging wordt bijvoorbeeld vaak samen gerapporteerd met pestgedrag en/of lichamelijk geweld. Van alle werknemers die geconfronteerd werden met lichamelijk geweld geeft 62% aan ook geïntimideerd of bedreigd geweest te zijn en bij werknemers die gepest werden gaat het om 64% die ook geïntimideerd of bedreigd werden.

Een belangrijke kanttekening is dat we niet kunnen weten in welke mate de werknemers die aangeven dat ze het slachtoffer werden van twee of drie vormen van grensoverschrijdend gedrag, het effectief over verschillende 'incidenten' hebben. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat mensen die rapporteren dat zij één of meerdere keren het slachtoffer waren van lichamelijk geweld voor dezelfde 'incidenten' ook 'aanvinken' dat ze gepest of geïntimideerd werden. Zo is het ook best mogelijk dat ongewenst seksueel gedrag gepaard gaat met lichamelijk geweld en door de werknemer (terecht) dubbel gerapporteerd wordt.

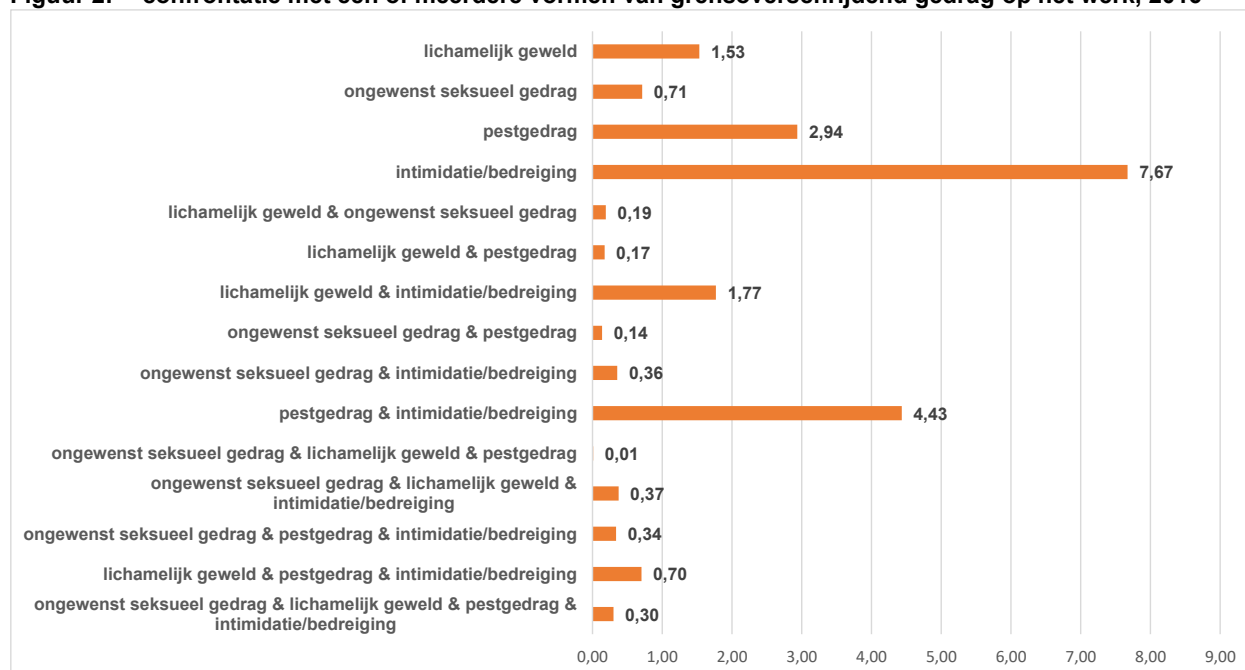
In figuur 3 kunnen zien dat van alle werknemers die te maken hadden met respectievelijk lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag, pestgedrag en intimidatie, de meerderheid meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag rapporteert. Bij de werknemers die geconfronteerd werden met lichamelijk geweld en ongewenst seksueel gedrag zien we dat ongeveer zeven op de tien meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag meldt. Bij de werknemers die te maken hadden met ongewenst seksueel gedrag is dat 66% en bij de slachtoffers intimidatie/bedreiging is dat iets meer dan de helft (52%).

Tabel 2: confrontatie met één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk, 2016

	N	%	% totaal
geen slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag	8590		78,4
lichamelijk geweld	168	11,9	1,5
ongewenst seksueel gedrag	78	5,5	0,7
pestgedrag	322	22,9	2,9
intimidatie/bedreiging	841	59,7	7,7
subtotaal	1409	100	12,9
lichamelijk geweld & ongewenst seksueel gedrag	21	2,7	0,2
lichamelijk geweld & pestgedrag	19	2,5	0,2
lichamelijk geweld & intimidatie/bedreiging	194	25,1	1,8
ongewenst seksueel gedrag & pestgedrag	15	1,9	0,1
ongewenst seksueel gedrag & intimidatie/bedreiging	39	5,0	0,4
pestgedrag & intimidatie/bedreiging	486	62,8	4,4
subtotaal	774	100	7,1
ongewenst seksueel gedrag & lichamenlijk geweld & pestgedrag	1	0,6	0,0
ongewenst seksueel gedrag & lichamenlijk geweld & intimidatie/bedreiging	41	26,3	0,4
ongewenst seksueel gedrag & pestgedrag & intimidatie/bedreiging	37	23,7	0,3
lichamelijk geweld & pestgedrag & intimidatie/bedreiging	77	49,4	0,7
subtotaal	156	100	1,4
ongewenst seksueel gedrag & lichamenlijk geweld & pestgedrag & intimidatie/bedreiging	33		0,3
algemeen totaal	10962		100

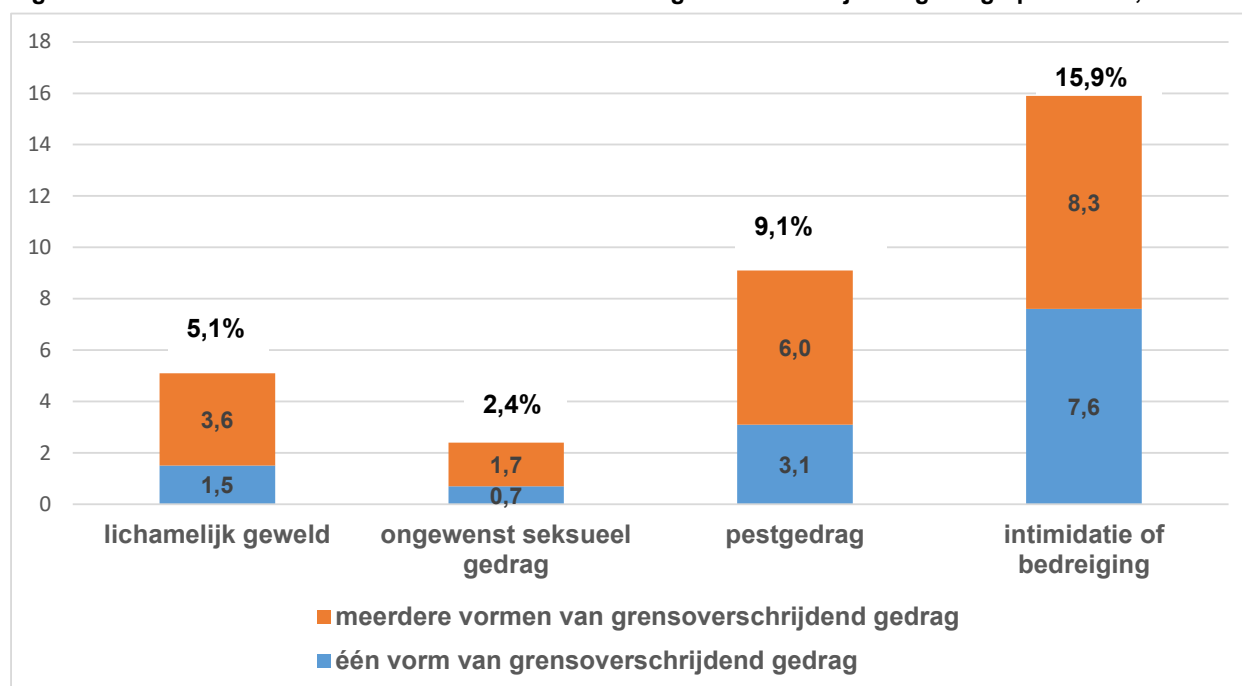
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Figuur 2: confrontatie met één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Figuur 3: confrontatie met één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

2.2 Risicogroepen

In de volgende rubrieken kijken we welke verschillen er zijn in de blootstelling aan grensoverschrijdend gedrag op de werkplek naar persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie), naar jobkenmerken en naar sector.

2.2.1 Grensoverschrijdend gedrag naar leeftijd en geslacht

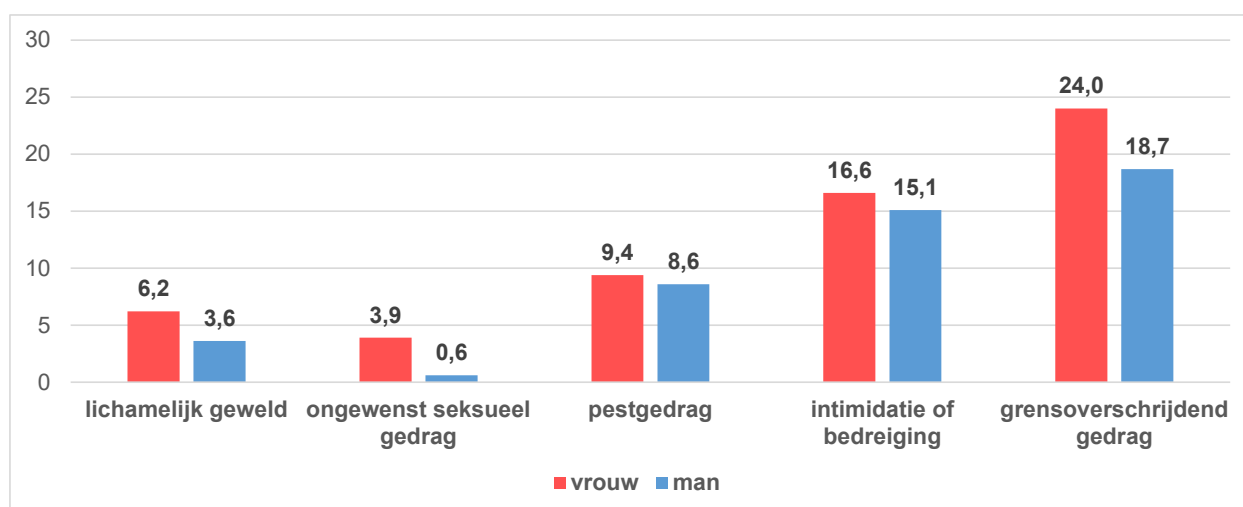
Bijna een kwart (24%) van de vrouwelijke werknemers werd slachtoffer van (één of meerdere vormen van) grensoverschrijdend gedrag op het werk, bij de mannelijke werknemers was dat 18,7%. Het verschil is het grootst voor ongewenst seksueel gedrag waar 3,9% van de vrouwen en 0,6% van de mannen mee geconfronteerd werd. Bijna dubbel zoveel vrouwen dan mannen werden slachtoffer van lichamelijk geweld (6,2% versus 3,6%). Voor pestgedrag en intimidatie of bedreiging zijn de verschillen beperkter. 9,4% van de vrouwen en 8,6% van de mannen werd slachtoffer van pestgedrag en bij intimidatie of bedreiging gaat het om respectievelijk 16,6% en 15,1%.

Dat vrouwen meer dan mannen geconfronteerd worden met lichamelijk geweld en ongewenst seksueel gedrag kan verband houden met het feit dat vrouwen sterker vertegenwoordigd zijn in contactberoepen (bv. zorgmedewerkers, leerkrachten, kassiersters) waarbij het risico hoger is om blootgesteld te worden aan (extern) grensoverschrijdend gedrag.

Zo zien we bijvoorbeeld dat bij werknemers met een zorg- of onderwijsfunctie 14,7% het slachtoffer was van lichamelijk geweld en 5,3% van ongewenst seksueel gedrag, terwijl dat bij de andere werknemers respectievelijk 2,3% en 1,6% was. Verder blijkt dat 33% van de vrouwen een onderwijs- of zorgfunctie heeft terwijl dit bij mannen slechts 8,2% is. Vrouwen zijn bijgevolg verhoudingsgewijs inderdaad sterker vertegenwoordigd in contactberoepen en bij contactberoepen treffen we een hoger aandeel slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag en

lichamelijk geweld aan. Als we verder cijferen zien we dat bij de werknemers met een zorg- of onderwijsfunctie 15% van de vrouwelijke werknemers en 13,3% van de mannelijke werknemers het slachtoffer was van lichamelijk geweld. Dat is een klein verschil en bevestigt het bovenstaande (een contactberoep als dusdanig verhoogt het risico). Voor ongewenst seksueel gedrag zien we dat 6,1% van de vrouwelijke werknemers met een onderwijs- of zorgfunctie het slachtoffer werd en 1,2% van de mannelijke werknemers. Hier blijft er dus wel een groot verschil tussen mannen en vrouwen met een contactberoep, wat er dan eerder op wijst dat vrouwen een hoger risico lopen om slachtoffer te worden van ongewenst seksueel gedrag dan mannen, niet zozeer omdat het om een contactfunctie gaat, dan wel omdat ze vrouw zijn.

Figuur 4: grensoverschrijdend gedrag naar geslacht, 2016 (% van werknemers)



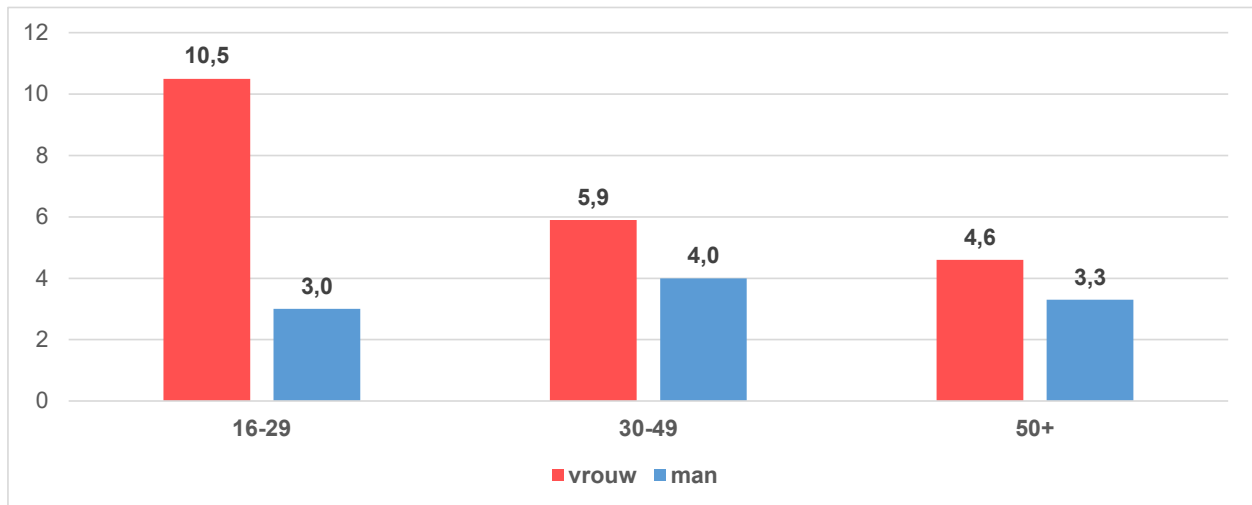
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

In figuur 5 en 6 zien we dat het percentage slachtoffers van lichamelijk geweld en ongewenst seksueel gedrag bij de vrouwelijke werknemers daalt met de leeftijd. Het percentage slachtoffers van lichamelijk geweld daalt van 10,5% bij de vrouwen jonger dan dertig, over 5,9% bij vrouwen tussen 30 en 49 jaar, tot 4,6% bij de 50+ers. Het aandeel vrouwen dat slachtoffer werd van ongewenst seksueel gedrag daalt van 7,2% over 3,6% tot 2,8%. Bij de mannelijke werknemers is het beeld anders. Het percentage slachtoffers van lichamelijk geweld is ongeveer even groot in elke leeftijdsgroep (3 à 4 %). Het aandeel van de mannen dat slachtoffer werd van ongewenst seksueel gedrag bedraagt zowel bij de 16-29-jarigen als 30-49-jarigen 0,8%. Bij 50+ers gaat het om 0,3%.

Het aandeel van de vrouwelijke werknemers dat slachtoffer werd van pestgedrag op het werk (figuur 7) neemt toe van 7,8% bij de 16-29-jarigen, over 8,6% bij de 30-49-jarigen, tot 11,4% bij de 50+ers. Bij de mannen zien we dat het percentage slachtoffers ongeveer even hoog ligt bij de 30-49-jarigen en 50+ers (respectievelijk 9,7% en 8,7%) en een stuk lager bij de 16-29-jarigen (4,9%).

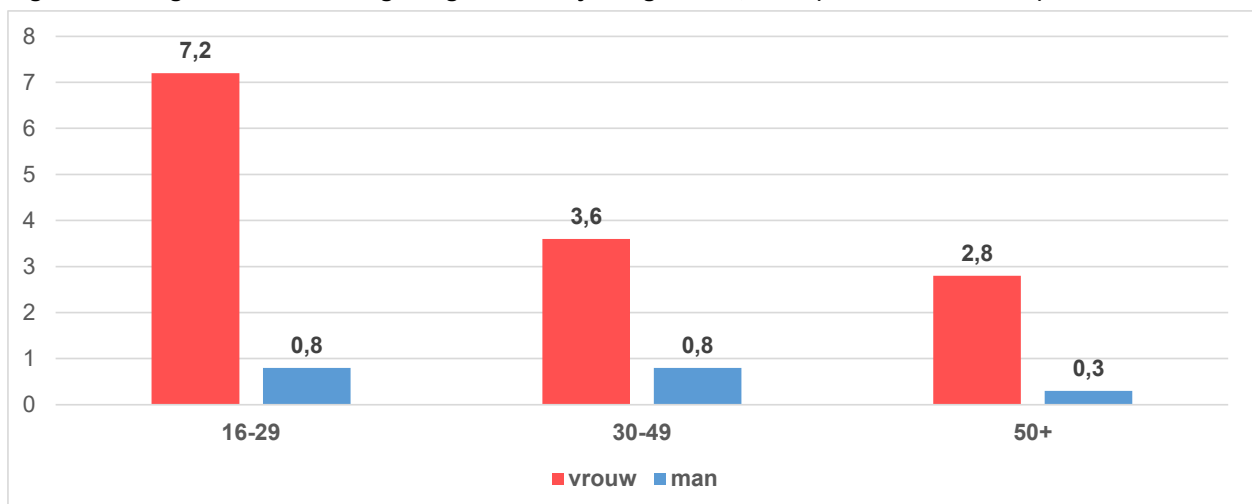
Het aandeel mannen dat slachtoffer werd van intimidatie of bedreiging (figuur 8) ligt het hoogst bij de 30-49-jarigen (16,8%) en het laagst bij de 16-29-jarigen (11%). Bij de 50+ers werd 14,5% van de mannen slachtoffer van intimidatie of bedreiging. Bij de vrouwelijke werknemers ligt het percentage slachtoffers van intimidatie of bedreiging ongeveer even hoog in elke leeftijdsgroep (16 à 17%).

Figuur 5: lichamelijk geweld naar leeftijd en geslacht, 2016 (% van werknemers)



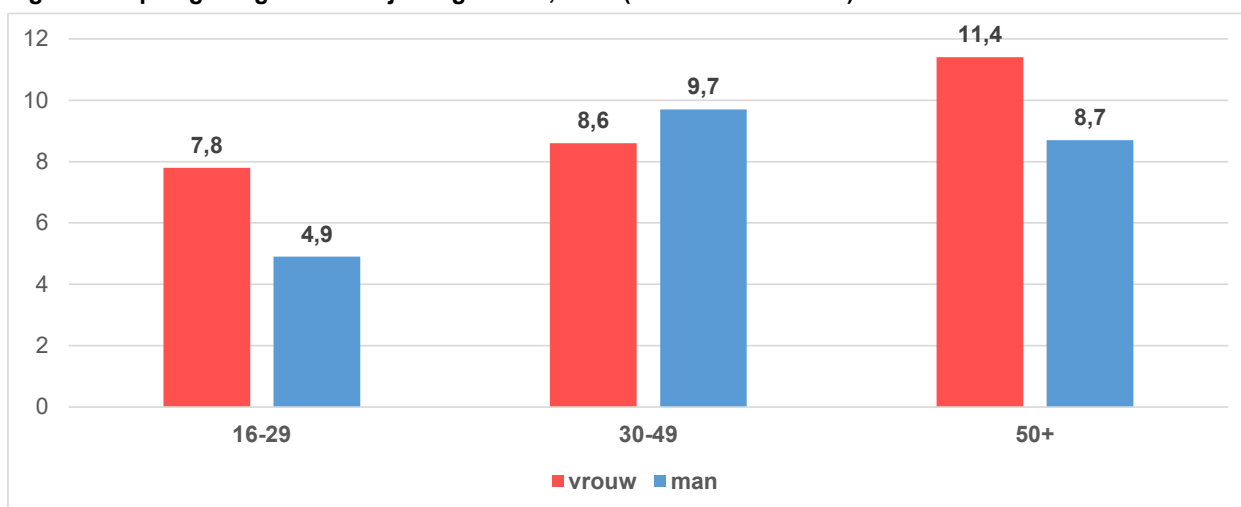
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Figuur 6: ongewenst seksueel gedrag naar leeftijd en geslacht, 2016 (% van werknemers)



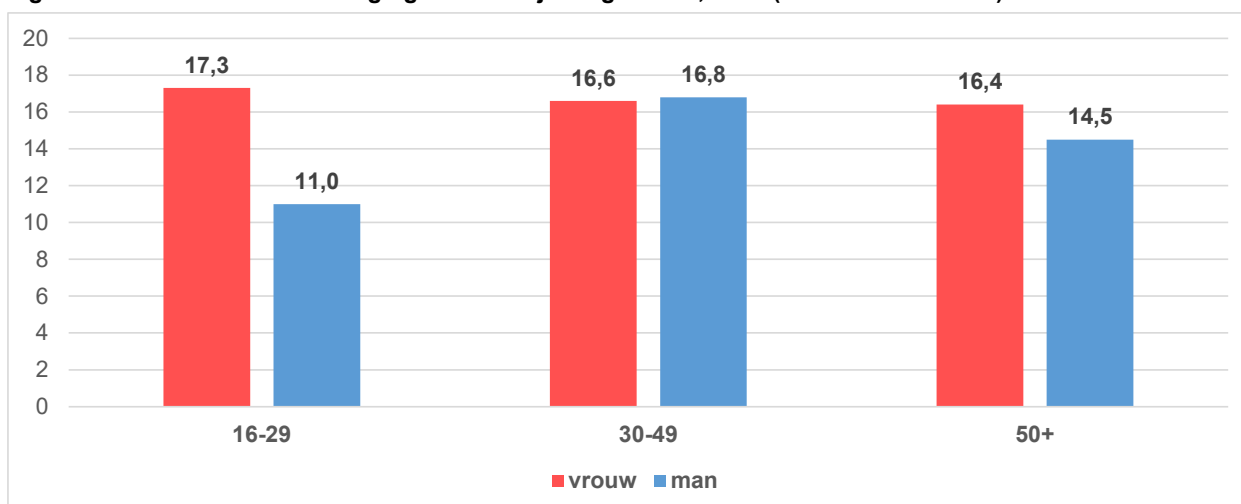
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Figuur 7: pestgedrag naar leeftijd en geslacht, 2016 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Figuur 8: intimidatie of bedreiging naar leeftijd en geslacht, 2016 (% van werknemers)

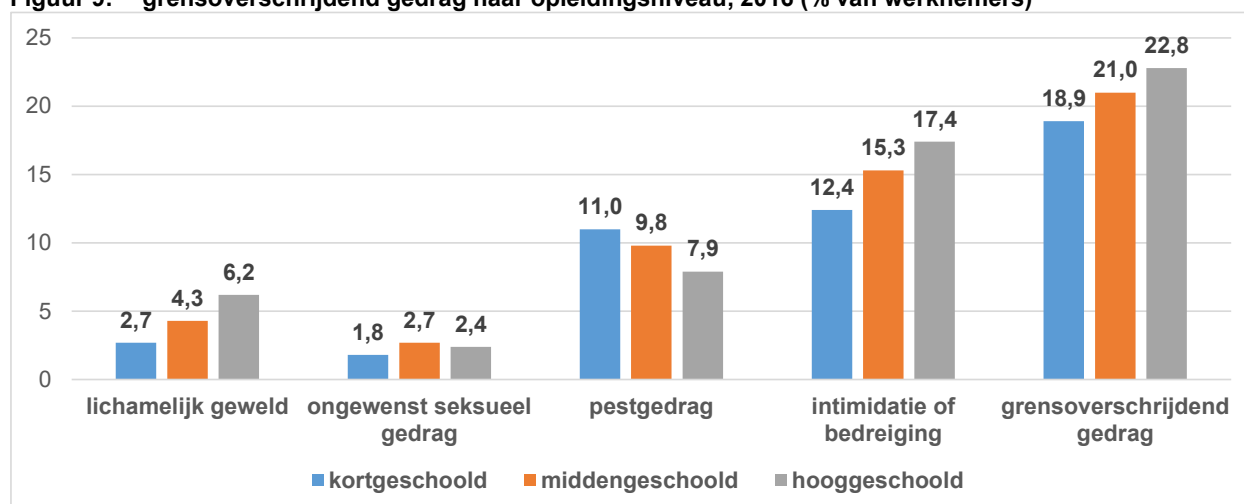


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

2.2.2 Grensoverschrijdend gedrag naar scholingsniveau en gezinssituatie

Het aandeel van de werknemers dat slachtoffer werd van ongewenst seksueel gedrag verschilt niet (significant) naar scholingsniveau. Voor de andere vormen van grensoverschrijdend gedrag is er wel een verschil. Voor lichamelijk geweld en intimidatie of bedreiging is er een hoger aandeel bij de hooggeschoolden dan bij de midden- of kortgeschoolden. 6,2% van de hooggeschoolde werknemers, 4,3% van de middengeschoolden en 2,7% van de kortgeschoolden werd slachtoffer van lichamelijk geweld. Voor intimidatie of bedreiging gaat het om respectievelijk 17,4%, 15,3% en 12,4%. Voor pestgedrag is het beeld anders. Een groter aandeel kortgeschoolden (11%) dan middengeschoolden (9,8%) en hooggeschoolden (7,9%) werd slachtoffer van pestgedrag op het werk.

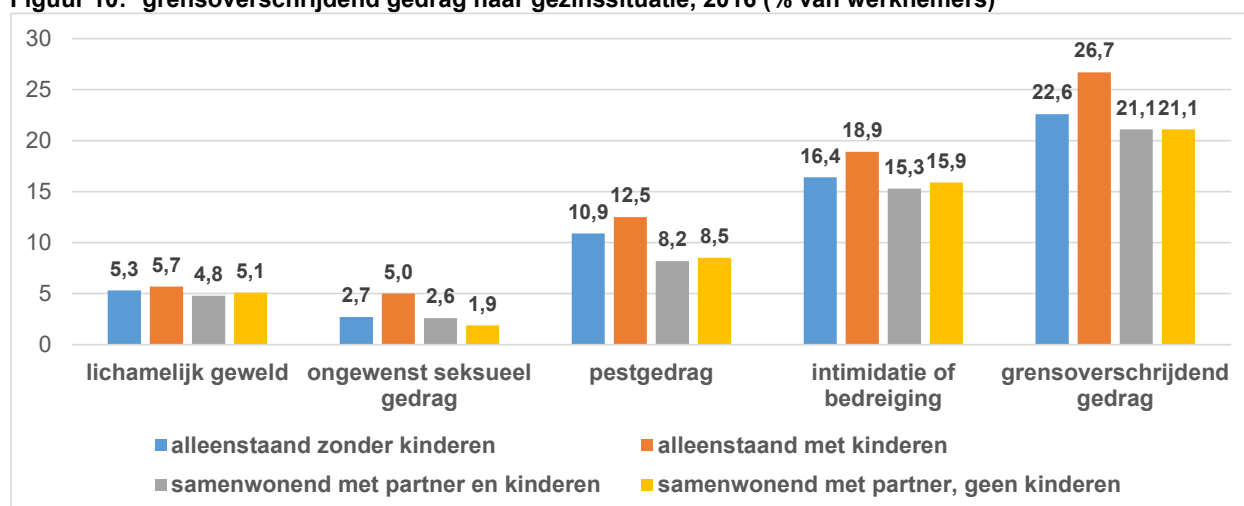
Figuur 9: grensoverschrijdend gedrag naar opleidingsniveau, 2016 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Het aandeel dat slachtoffer werd van grensoverschrijdend gedrag op het werk is het hoogst bij alleenstaanden met kinderen.¹ Het gaat om ongeveer een kwart van deze werknemers. Bij de andere gezinstypes is dat iets meer dan twee op de tien. Bij alleenstaanden met kinderen ligt het aandeel slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag hoger (5%) dan bij de andere gezinstypes (2 à 3 %). Ook voor de blootstelling aan pestgedrag laten zij het hoogste cijfer optekenen (12,5%). Voor lichamelijk geweld en intimidatie of bedreiging zijn er geen significante verschillen tussen de vier gezinstype. Dat alleenstaanden met kinderen vaker geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag kan deels verklaard worden door het feit dat vrouwen veel sterker vertegenwoordigd zijn (77% versus 23% mannen) in dit gezinstype.

Figuur 10: grensoverschrijdend gedrag naar gezinssituatie, 2016 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

2.2.3 Grensoverschrijdend gedrag naar kenmerken van de job

Van alle zorgmedewerkers werd bijna vier op de tien (39,3%) het slachtoffer van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Bij de onderwijskrachten was dat ongeveer

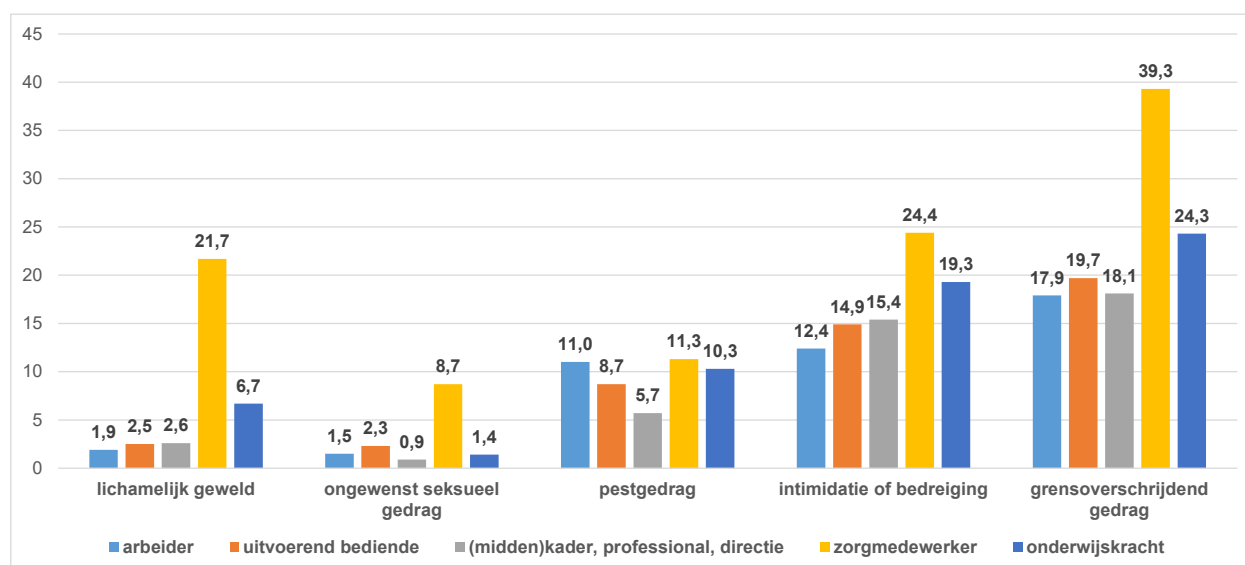
¹ 'Alleenstaanden' zijn werknemers die aangeven dat zij niet samenwonen met een partner. Het kunnen dus bijvoorbeeld ook jongeren zijn die nog thuis bij hun ouders wonen.

één op de vier (24,3%) en bij de andere werknemers iets minder dan twee op de tien. Vooral voor de confrontatie met lichamelijk geweld en seksueel ongewenst gedrag is er een groot verschil tussen werknemers met een zorgfunctie en andere werknemers. Bij de zorgmedewerkers werd 21,7% slachtoffer van lichamelijk geweld op het werk, bij de leerkrachten was dat 6,7% en bij de andere werknemers minder dan 3%. 8,7% van de zorgmedewerkers rapporteert slachtoffer geweest te zijn van ongewenst seksueel gedrag, bij de andere beroepsgroepen is dat minder dan 2,5%.

Bij arbeiders, zorgmedewerkers en onderwijskrachten werd ongeveer één op de tien het slachtoffer van pestgedrag op het werk. Bij uitvoerend bedienden en (midden)kader/professionals/directie ligt het aandeel lager (respectievelijk 8,7% en 5,7%).

Het aandeel dat slachtoffer werd van intimidatie of bedreiging ligt het hoogst bij de zorgmedewerkers (24,4%) en het laagst bij arbeiders (12,4%). Bij de onderwijskrachten gaat het om 19,3%, bij de uitvoerend bedienden om 14,9% en bij (midden)kader/professionals/directie om 15,4%.

Figuur 11: grensoverschrijdend gedrag naar type job, 2016 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Tabel 3: grensoverschrijdend gedrag naar jobkenmerken, 2016 (% van werknemers)

	grensoverschrijdend gedrag	lichamelijk geweld	ongewenst seksueel gedrag	pestgedrag	intimidatie of bedreiging
Arbeidstijd					
voltijds	21,5	4,6	2,1	8,9	16,1
deeltijds	21,9	6,1	3,2	9,3	15,6
Dienstverband					
vast werk	21,6	5,0	2,4	9,1	16,0
tijdelijk werk	22,4	6,4	3,5	8,3	14,7
Hierarchische positie					
leidinggevend	20,8	4,3	1,4	7,6	16,8
niet leidinggevend	21,9	5,3	2,8	9,6	15,6
Overwerk					
frequent overuren	25,5	6,1	2,8	10,3	19,6
nooit/soms overuren	18,8	4,2	2,1	8,2	13,3
Nachtwerk					
nooit	19,4	3,5	2,1	8,4	14,2
1 of meer keer per maand	35,7	15,0	4,7	13,2	27,2
Organisatieomvang					
minder dan 10 werknemers	14,7	1,3	1,5	6,5	11,7
10 tot 99 werknemers	22,2	5,3	2,3	9,2	15,8
100 of meer werknemers	22,7	5,6	2,7	9,5	17,0

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Noot: cijfers in het vet wijzen op een significant verschil (Pearson Chi²; p < 0,05) tussen de deelgroepen

Bij werknemers die deeltijds werken is er een iets grotere groep (6,1%) die slachtoffer werd van lichamelijk geweld dan bij de voltijders (4,6%). Ook het aandeel dat slachtoffer werd van ongewenst seksueel gedrag ligt iets hoger bij deeltijders (3,2% versus 2,1%). Voor de andere vormen van grensoverschrijdend gedrag zijn de verschillen tussen beide groepen niet significant.

Voor geen enkele vorm van grensoverschrijdend gedrag zijn er significante verschillen tussen werknemers met vast werk en werknemers met tijdelijk werk.

Bij niet-leidinggevenden is er een groter aandeel dat slachtoffer werd van lichamelijk geweld (5,3% versus 4,3% bij leidinggevend), van ongewenst seksueel gedrag (2,8% versus 1,4%) en pestgedrag (9,6% versus 7,6%).

Van de werknemers die frequent overuren presteren werd ongeveer een kwart het slachtoffer van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag. Voor elke vorm van grensoverschrijdend gedrag is er een hoger percentage slachtoffers bij werknemers die frequent overwerken dan bij werknemers niet of sporadisch overwerken. Hetzelfde beeld zien we bij de vergelijking van werknemers die nachtdiensten presteren en zij die dat niet doen. Van de werknemers die 1 of meer keer per maand 's nachts werken werd iets meer dan één of de drie (35,7%) het slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag. Bij werknemers die 's nachts niet werken was dat 19,4%. Vooral voor de confrontatie met lichamelijk geweld is het verschil zeer groot. Bij werknemers die 's nachts niet werken werd 3,5% het slachtoffer van lichamelijk geweld en bij werknemers die 's nachts werken is dat 15%. Voor ongewenst seksueel gedrag en intimidatie of bedreiging ligt het aandeel dat slachtoffer werd dubbel zo hoog bij werknemers die 's nachts werken.

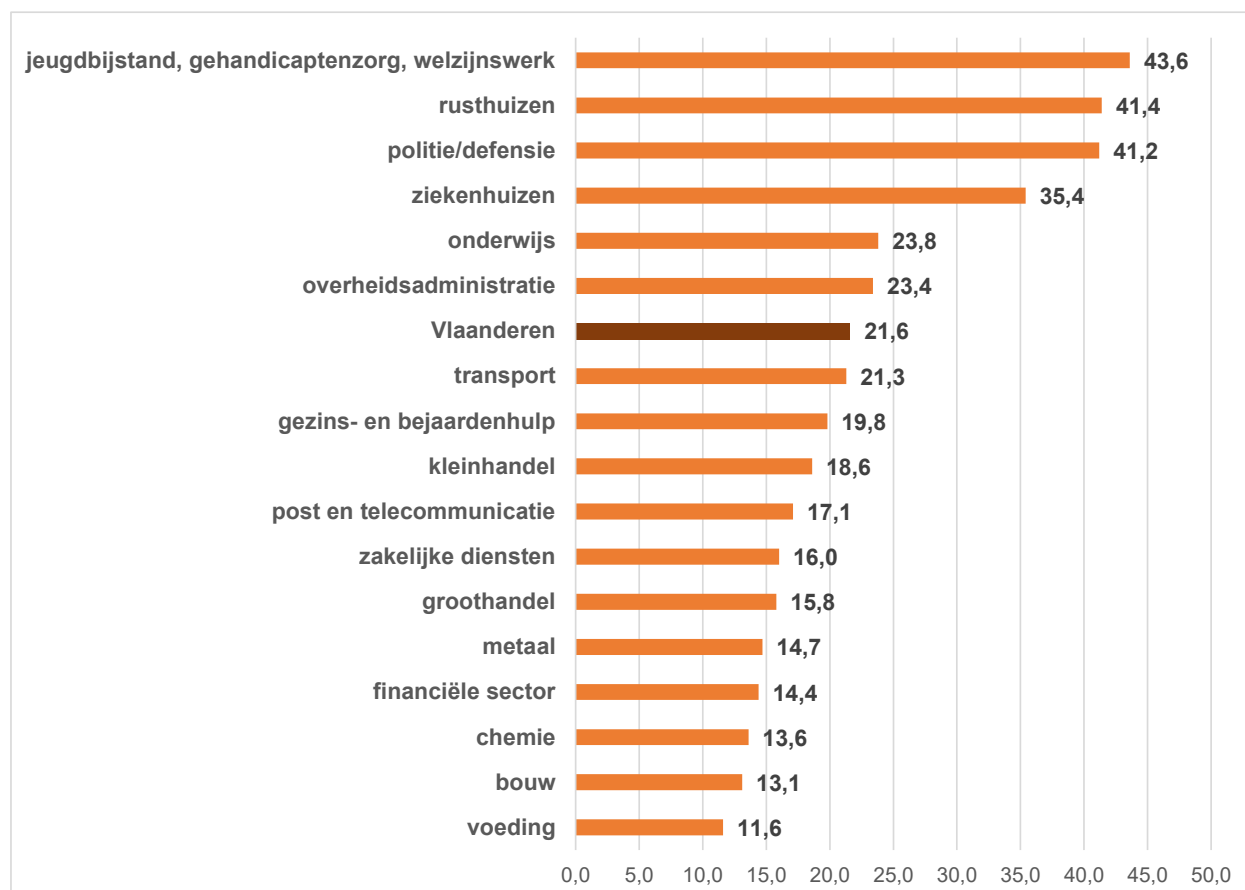
Naar organisatieomvang kunnen we vaststellen dat er betrekkelijk weinig verschil is tussen middelgrote (10 tot 99 werknemers) en grote (100 of meer werknemers) ondernemingen. Bij de kleine ondernemingen ligt het aandeel dat slachtoffer werd van grensoverschrijdend gedrag een stuk lager (14,7% versus 22,2% bij de middelgrote en 22,7% bij de grote ondernemingen) en dat geldt ook voor elke vorm van grensoverschrijdend gedrag.

2.2.4 Grensoverschrijdend gedrag naar sector

Het aandeel dat slachtoffer werd van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk, verschilt sterk van sector tot sector. In figuur 12 kunnen we zien dat in de sectoren

'jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk', 'rusthuizen' en 'politie/defensie' meer dan vier op de tien het slachtoffer werd van grensoverschrijdend gedrag. Dat is een dubbel zo hoog aandeel als gemiddeld in Vlaanderen. Ook in de ziekenhuizen wordt met 35,4% een zeer hoog percentage opgetekend. Niet toevallig zijn dit allemaal sectoren waar het interpersoonlijk contact een belangrijk onderdeel uitmaakt van het takenpakket van de werknemers.

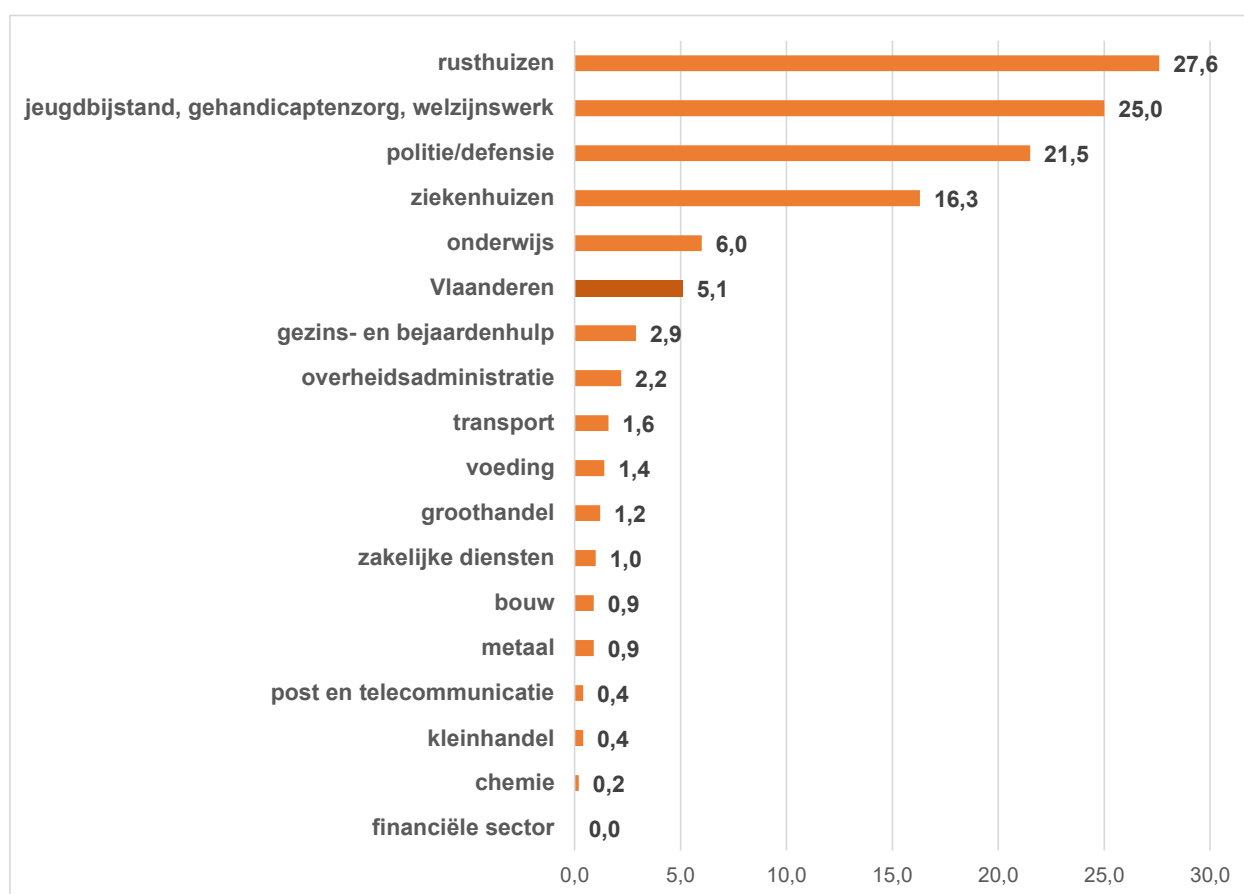
Figuur 12: grensoverschrijdend gedrag naar sector, 2016 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Het percentage slachtoffers van lichamelijk geweld (figuur 13) bedraagt gemiddeld 5,1%. Het cijfer voor de ziekenhuizen ligt driemaal hoger (16,3%), voor 'politie/defensie' ligt het viermaal hoger (21,5%), voor 'jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk' ligt het vijfmaal hoger (25%) en bij de rusthuizen ligt het bijna zesmaal hoger (27,6%). Lage cijfers (minder dan 1%) worden opgetekend in de bouw- en de metaalsector, bij 'post en telecommunicatie', de kleinhandel, de chemische sector en de financiële sector.

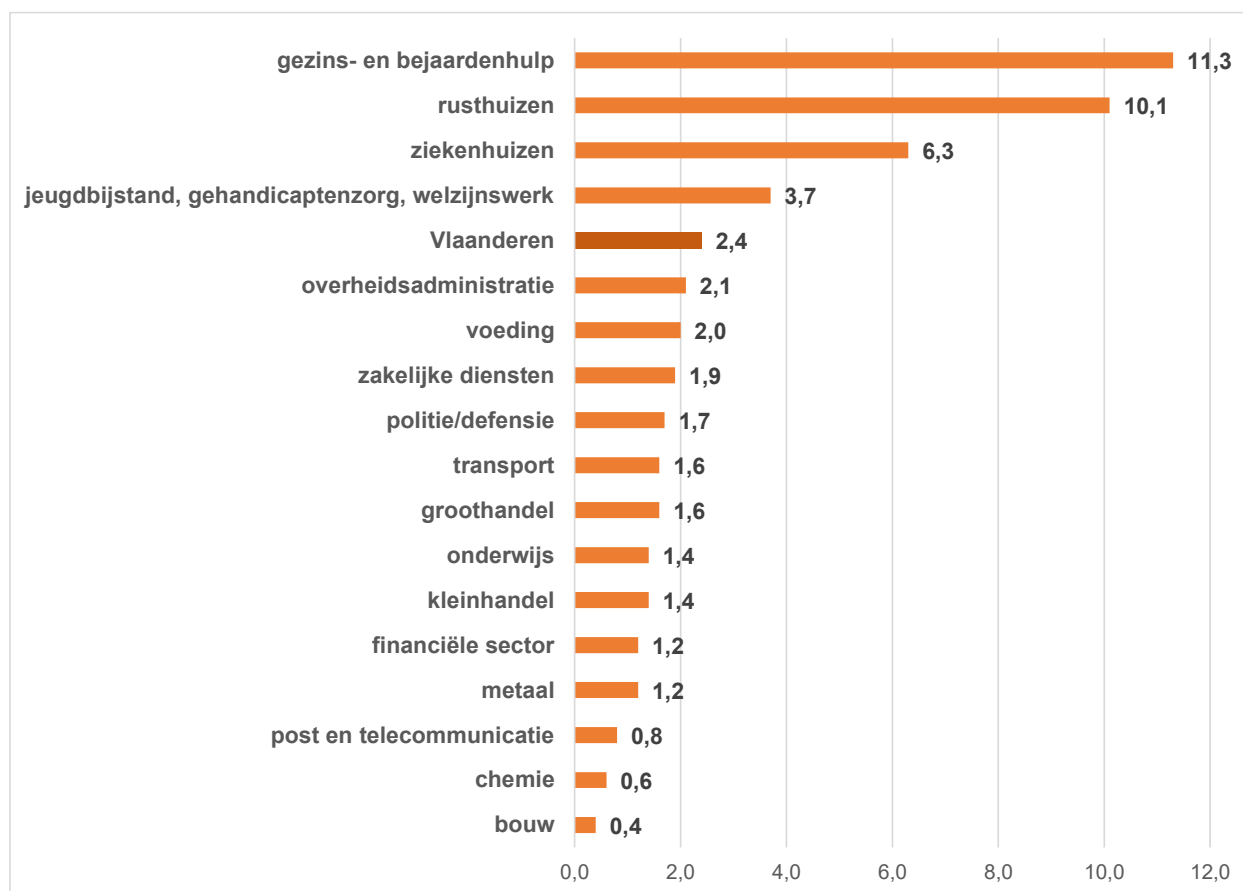
Figuur 13: lichamelijk geweld naar sector, 2016 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

In de sector 'gezins- en bejaardenhulp' en de rusthuizen werd ongeveer één op de tien het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag. Ook in de ziekenhuissector (6,3%) en 'jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk' (3,7%) ligt het aandeel hoger dan gemiddeld in Vlaanderen (2,4%). De sectoren met het kleinste aandeel zijn 'post en telecommunicatie' (0,8%), chemie (0,5%) en de bouwsector (0,4%).

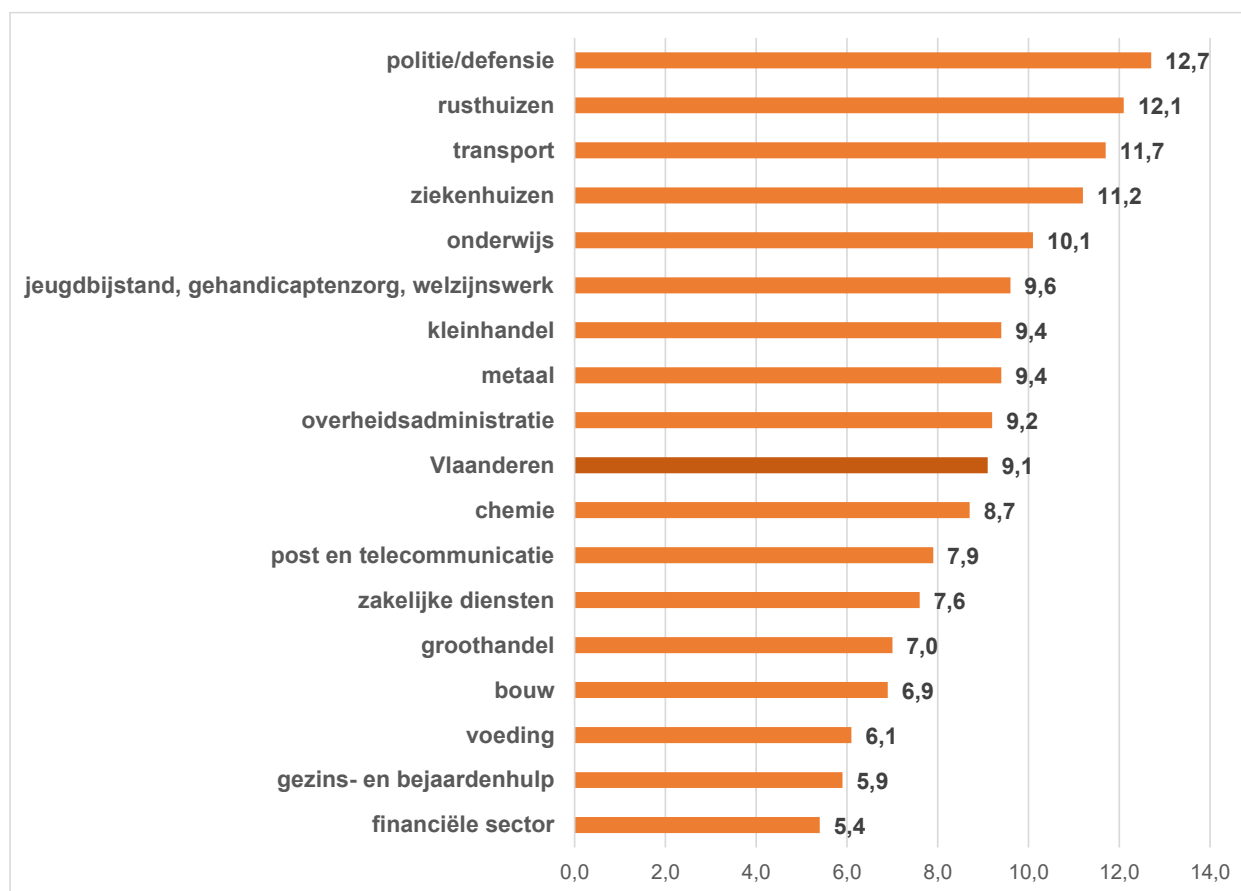
Figuur 14: ongewenst seksueel gedrag naar sector, 2016 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Voor pestgedrag op het werk zijn de verschillen tussen de sectoren minder sterk dan voor de andere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Het hoogste aandeel slachtoffers van pestgedrag treffen we aan bij politie/defensie (12,7%) en de rusthuizen (12,1%). De laagste percentages zien we bij gezins- en bejaardenhulp (5,9%) en de financiële sector (5,4%).

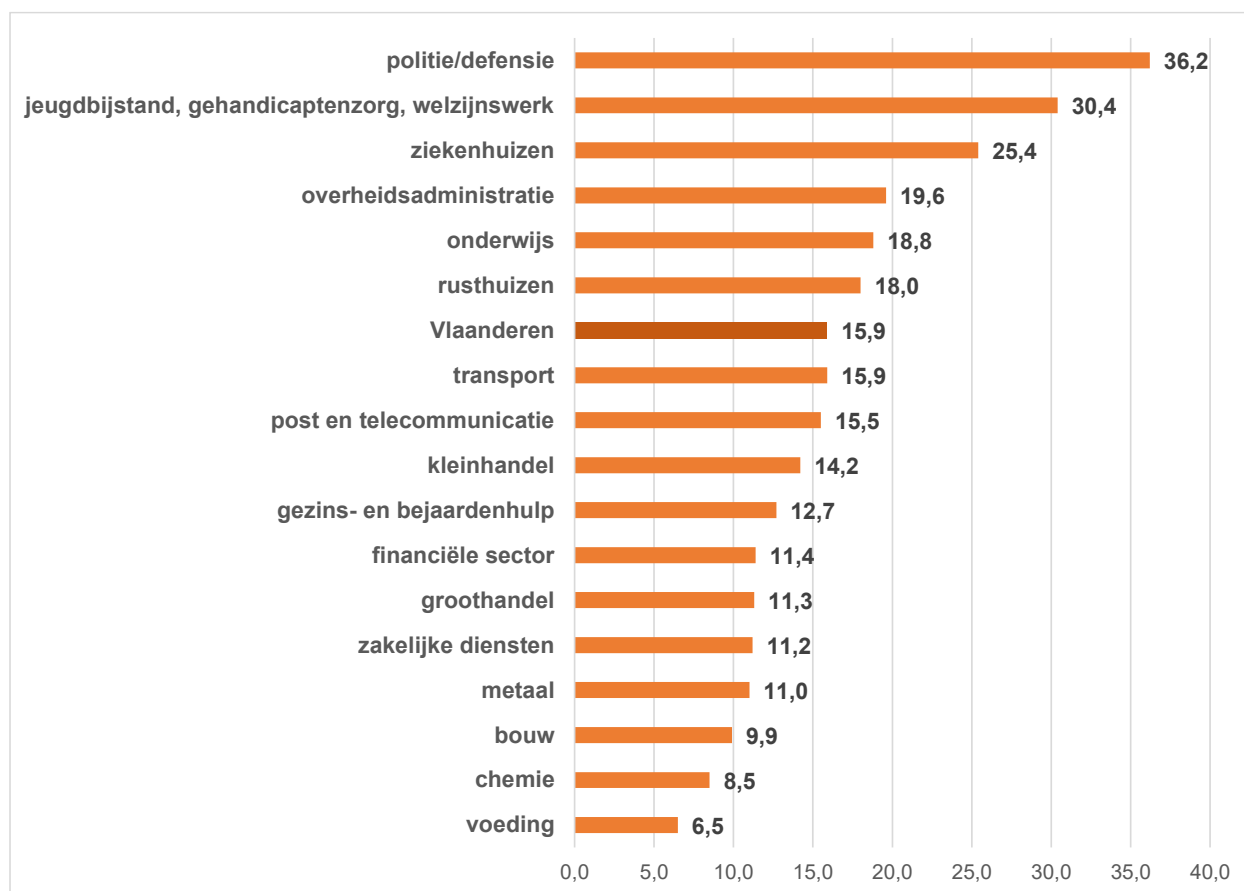
Figuur 15: pestgedrag naar sector, 2016 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Bij 'politie/defensie' werd meer dan één op de drie (36,2%) het slachtoffer van intimidatie of bedreiging op het werk. Ook 'jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk' (30,4%) en ziekenhuizen (25,4%) scoren hoog. In de secundaire sector (metaal, bouw, chemie, voeding) worden de laagste percentages opgetekend.

Figuur 16: intimidatie of bedreiging naar sector, 2016 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

2.3 Evolutie 2004-2016

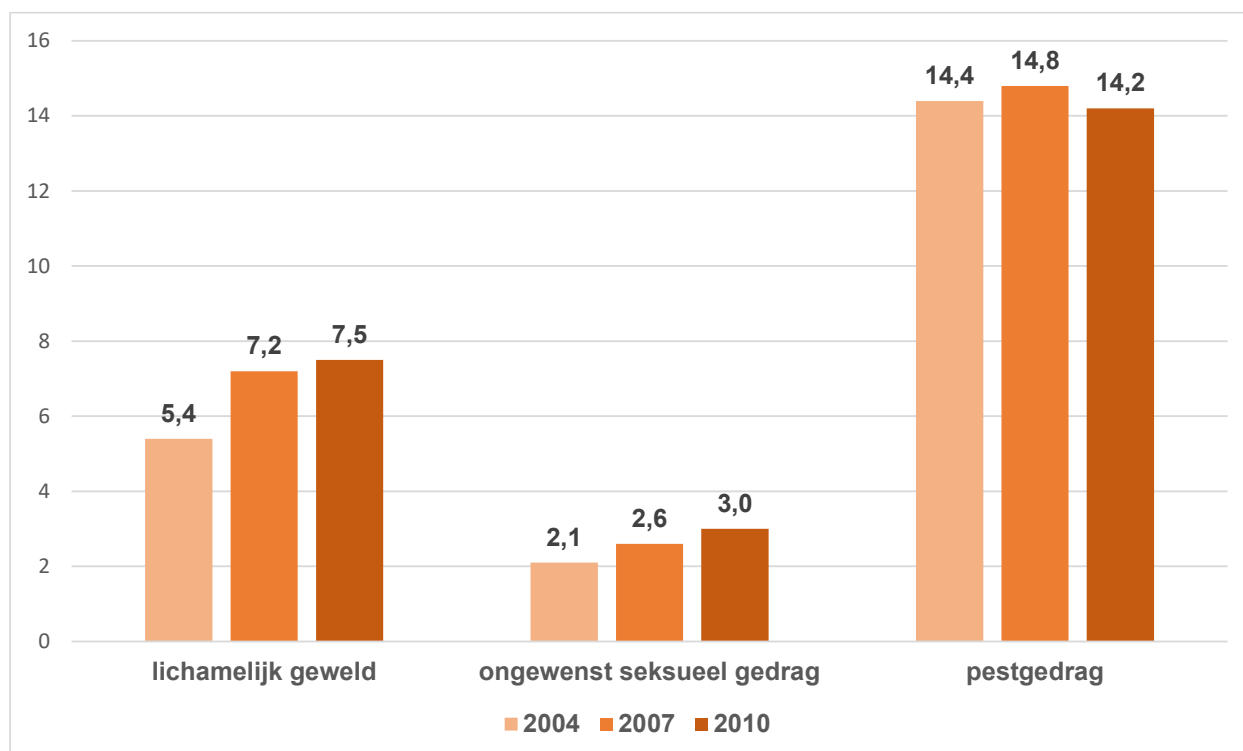
In dit deel gaan we na of het grensoverschrijdend gedrag op het werk al dan niet toegenomen is. Omdat de vraagstelling bij de werkbaarheidsmeting van 2013 gewijzigd werd, bespreken we de cijfers voor 2004-2007-2010 en voor 2013-2016 afzonderlijk. De confrontatie met intimidatie of bedreiging laten we hier ook buiten beschouwing omdat dit aspect van grensoverschrijdend gedrag enkel in de recentste editie (2016) van de werkbaarheidsenquête bevestigd werd.

2.3.1 Evolutie 2004-2010

In de werkbaarheidsenquête van 2004, 2007 en 2010 werd aan de respondenten gevraagd hoe dikwijls (altijd, vaak, soms, nooit) ze in de afgelopen 12 maanden op het werk te maken hadden met lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag en pestgedrag.

In figuur 17 kunnen we zien dat er tussen 2004 en 2010 voor lichamelijk geweld een toename geregistreerd wordt van 5,4% tot 7,5% en voor ongewenst seksueel gedrag een toename van 2,1% tot 3%. Het aandeel dat met pestgedrag te maken had, blijft stabiel (ongeveer één op de zeven).

Figuur 17: % werknemers dat te maken had met grensoverschrijdend gedrag op het werk , 2004-2010



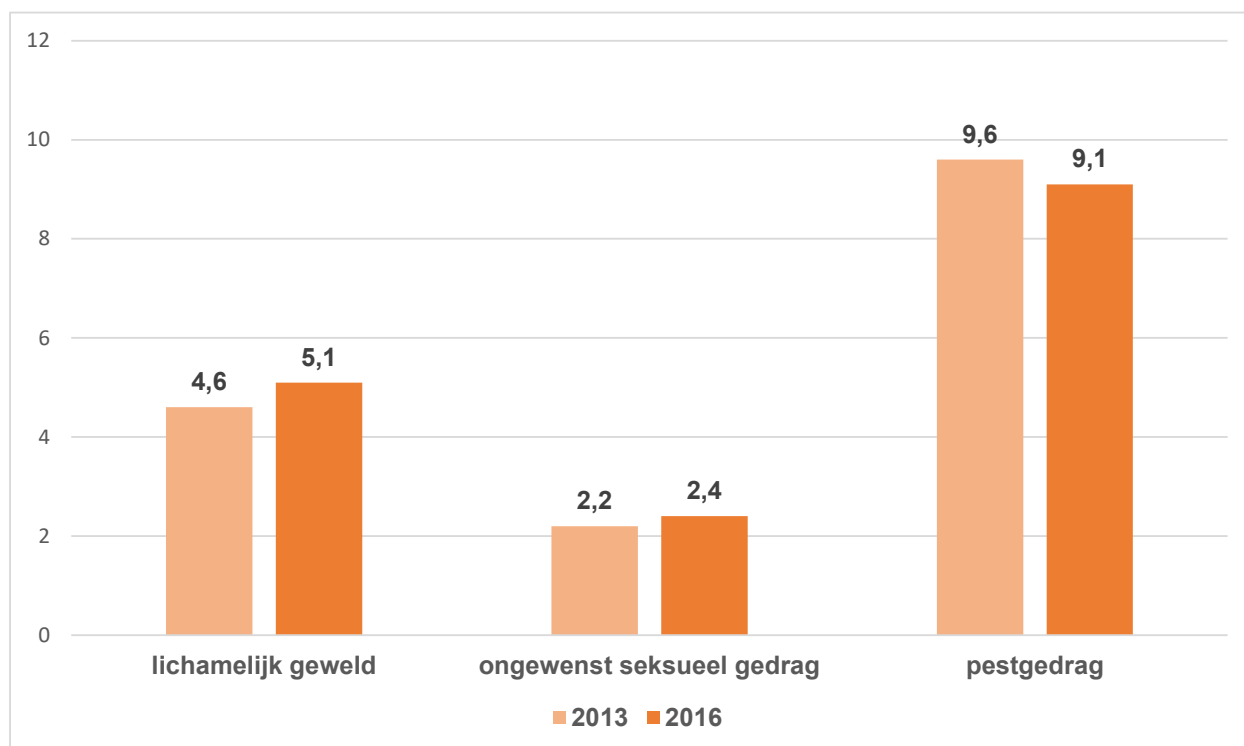
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2004-2010

2.3.2 Evolutie 2013-2016

In 2013 en 2016 werd aan de respondenten gevraagd hoe dikwijls ze in de afgelopen 12 maanden het slachtoffer waren van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Met de aanpassing van de vraagstelling (van *'te maken met'* naar *'slachtoffer van'*) wilden we het rapporteren van grensoverschrijdend gedrag uitsluiten waarbij de werknemer persoonlijk niet geconfronteerd wordt met dit gedrag (bijvoorbeeld een leerkracht die getuige is van kinderen die elkaar pesten).

In 2016 werd 5,1% het slachtoffer van lichamelijke geweld, 2,4% het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag en 9,1% het slachtoffer van pestgedrag. Deze percentages wijken niet significant af van de cijfers voor 2013.

Figuur 18: % werknemers dat slachtoffer werd van grensoverschrijdend gedrag op het werk, 2013-2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2013-2016

3 Grensoverschrijdend gedrag, werkstress, motivatieproblemen, ziekte en verloopintentie

In dit derde deel analyseren we - op basis van de data van de werkbaarheidsmeting 2016 – de relatie tussen de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag en het welzijn en de gezondheid van de werknemer. In welke mate leidt de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag tot werkstressklachten en motivatieproblemen?² Zijn slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag op het werk vaker ziek? Kijken ze sneller uit naar een andere job?³ We bekijken de samenhang eerst voor de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag in het algemeen (werknemers die slachtoffer werden van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag) en vervolgens voor de vier afzonderlijke types van grensoverschrijdend gedrag (lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag, pestgedrag, intimidatie/bedreiging).

² De variabelen werkstress en motivatie worden gemeten aan de hand van een psychometrische schaal. Op basis van de schaalwaarden wordt een problematische en niet-problematische groep onderscheiden. Voor de problematische categorie spreken we over werkstressklachten en motivatieproblemen. Voor een uitvoerige methodologische uitleg verwijzen we naar het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016).

³ Frequent verzuim = minder dan, versus drie of meer keer afwezig door ziekte in de afgelopen 12 maand. Langdurig verzuim = minder dan, versus meer dan twintig dagen afwezig wegens ziekte in de afgelopen 12 maand. Verloopintentie = sporadisch of geen ander werk gezocht, versus regelmatig ander werk gezocht (hoge verloopintentie) in de afgelopen 12 maand.

3.1 Gevolgen van de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag

Figuur 19 brengt de gevolgen van de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag voor het welzijn en functioneren van de in beeld.

Figuur 19: werkstressklachten, motivatieproblemen, verzuim en verloopintentie bij werknemers die niet/wel slachtoffer geweest zijn van grensoverschrijdend gedrag op het werk (% van werknemers, 2016).



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Van de werknemers die het slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag op het werk heeft 53,6% af te rekenen met werkstressklachten en vertoont 31% motivatieproblemen. Bij de anderen is dat heel wat minder (respectievelijk 28,8% en 16,5%).

In het jaar vóór de meting was 13,5% van de werknemers die het slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag drie of meer keer afwezig en 14% meer dan 20 dagen afwezig door ziekte of ongeval. Het frequent en langdurig ziekteverzuim ligt een stuk lager bij de anderen waar corresponderende aandelen van 7,2% en 8,3% opgetekend worden.

Bijna één vijfde (18,2%) van de werknemers die het slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag, was regelmatig op zoek naar ander werk terwijl dat bij de anderen 8% was. De multivariate logistische regressie-analyse in tabel 4, waarbij we de samenhang tussen de confrontatie met grensoverschrijdend gedrag en de uitkomstmaten controleren voor geslacht, leeftijd, beroepsgroep en jobkenmerken, bevestigt de bovengenoemde (bivariate) bevindingen. Zo liggen de kansverhoudingen 'werkstressklachten/geen werkstressklachten', 'motivatieproblemen/geen motivatieproblemen' en 'hoge verloopintentie/lage verloopintentie' voor werknemers die slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag ongeveer dubbel zo hoog (odds ratio's respectievelijk 2,15 / 2,04 / 2,19) als bij werknemers die geen slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Voor het frequent verzuim en langdurig verzuim liggen de oddsratio's meer dan anderhalve keer zo hoog voor slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag.

Tabel 4: Impact van grensoverschrijdend gedrag op werkstress, motivatieproblemen, verzuim en verlooptententie op basis van logistische regressie en gecontroleerd voor demografische kenmerken en jobkenmerken, 2016

	werkstressklachten	motivatieproblemen	frequent verzuim	langdurig verzuim	hoge verlooptententie
	odds ratio				
Geslacht					
man	R	R	R	R	R
vrouw	1,28	0,67	1,24	1,26	1,05
Leeftijd					
16-29	R	R	R	R	R
30-49	1,07	0,78	0,77	1,51	0,63
50-65	1,30	0,69	0,63	2,00	0,28
Beroepsgroep					
uitvoerend bediende	R	R	R	R	R
kortgeschoold arbeider	0,90	0,96	0,97	1,71	0,59
geschoold arbeider/technicus	0,86	0,91	0,86	1,58	0,64
zorgmedewerker	1,01	0,46	0,86	1,23	0,62
onderwijskracht	1,91	0,68	0,96	1,06	0,58
middenkader/professional	1,40	1,03	1,01	0,72	1,26
kader/directie	1,12	0,82	0,51	0,74	0,93
Dienstverband					
vast werk	R	R	R	R	R
tijdelijk werk	1,15	0,84	1,35	0,64	1,92
Arbeidstijd					
voltijds	R	R	R	R	R
deeltijds	0,90	1,15	1,14	1,18	0,95
Werkdruk					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	4,85	2,60	1,25	1,17	2,21
Taakvariatie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,45	4,19	1,67	1,32	2,32
Autonomie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,50	1,60	1,12	1,20	1,33
(Fysieke) arbeidsomstandigheden					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,61	1,36	1,36	1,45	1,24
Grensoverschrijdend gedrag op het werk					
geen slachtoffer	R	R	R	R	R
slachtoffer	2,15	2,04	1,70	1,60	2,19

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Leeswijzer:

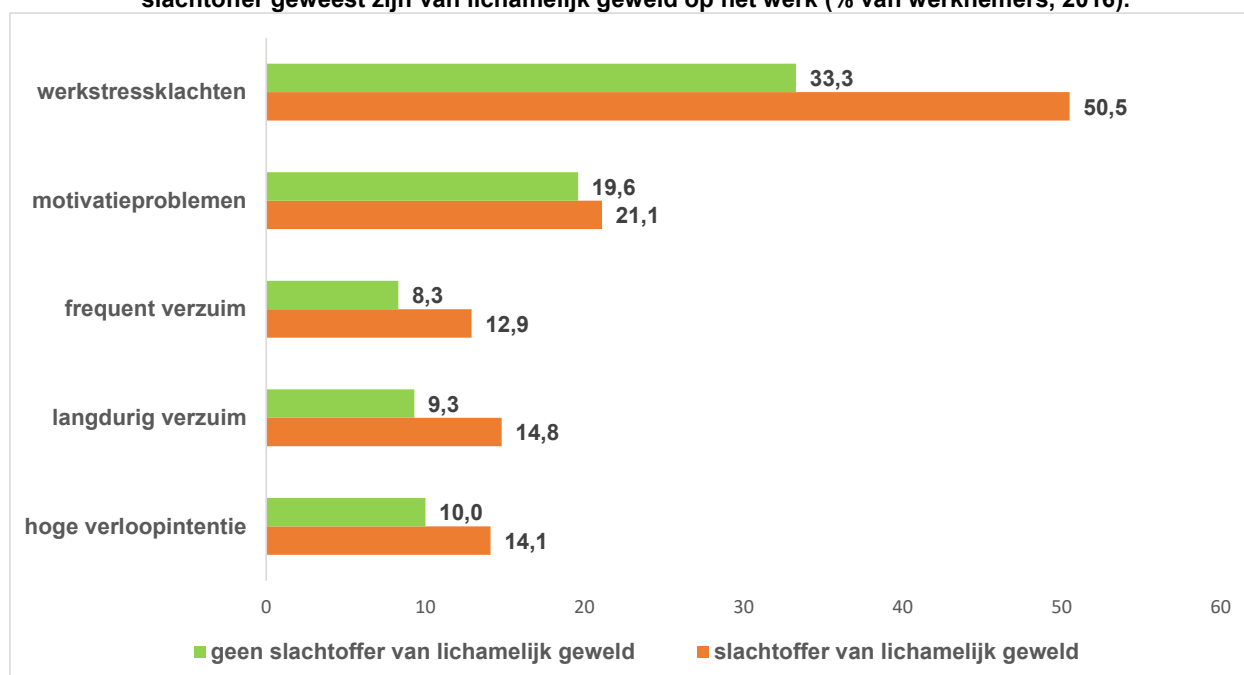
▀ **odds ratio's:** een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding uitdrukken van een deelpopulatie om wel dan niet met werkstressklachten (of motivatieproblemen, ziekte...) geconfronteerd te worden. Als de ratio niet significant afwijkt van één dan is er geen verband tussen de onderzochte factoren. Een odds ratio kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds ratio boven de één op een positief verband. Zo zien we bijvoorbeeld dat de kansverhouding 'werkstressklachten/geen werkstressklachten' voor slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag meer dan dubbel zo hoog ligt (odds ratio = 2,15) als bij werknemers die geen slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag op het werk.

▀ **R = referentiegroep ; cijfers in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$).

3.2 Gevolgen van de confrontatie met lichamelijk geweld op het werk

Van de werknemers die geen slachtoffer werden van lichamelijk geweld op het werk heeft een derde werkstressklachten (figuur 20). Bij werknemers die wel het slachtoffer werden van lichamelijk geweld is dat de helft. Bij deze slachtoffers van lichamelijk geweld is er duidelijk ook een groter aandeel dat meer afwezig is door ziekte en vaker uitkijkt naar een andere job. Naar motivatieproblemen is het verschil vrij beperkt.

Figuur 20: werkstressklachten, motivatieproblemen, verzuim en verloopintentie bij werknemers die niet/wel slachtoffer geweest zijn van lichamelijk geweld op het werk (% van werknemers, 2016).



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Uit de logistische regressie (zie tabel 5) blijkt dat de confrontatie met lichamelijk geweld op het werk inderdaad een significante voorspeller is voor werkstressklachten en ziekteverzuim. De kansverhouding ligt telkens ongeveer anderhalve keer hoger bij de slachtoffers van lichamelijk geweld dan bij de anderen. Voor motivatieproblemen en verloopintentie blijkt het verschil niet significant.

Tabel 5: Impact van confrontatie met lichamelijk geweld op werkstress, motivatieproblemen, verzuim en verlooptententie op basis van logistische regressie en gecontroleerd voor demografische kenmerken en jobkenmerken, 2016

	werkstressklachten	motivatieproblemen	frequent verzuim	langdurig verzuim	hoge verlooptententie
	odds ratio				
Geslacht					
man	R	R	R	R	R
vrouw	1,31	0,70	1,27	1,28	1,09
Leeftijd					
16-29	R	R	R	R	R
30-49	1,09	0,80	0,78	1,54	0,65
50-65	1,30	0,70	0,64	2,03	0,29
Beroepsgroep					
uitvoerend bediende	R	R	R	R	R
kortgeschoold arbeider	0,85	0,90	0,93	1,65	0,56
geschoold arbeider/technicus	0,83	0,88	0,85	1,57	0,61
zorgmedewerker	1,06	0,51	0,88	1,21	0,68
onderwijskracht	1,92	0,71	0,99	1,08	0,60
middenkader/professional	1,37	1,02	1,00	0,71	1,23
kader/directie	1,10	0,82	0,51	0,74	0,94
Dienstverband					
vast werk	R	R	R	R	R
tijdelijk werk	1,15	0,86	1,35	0,63	1,92
Arbeidstijd					
voltijds	R	R	R	R	R
deeltijds	0,88	1,12	1,11	1,17	0,93
Werkdruk					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	5,13	2,78	1,32	1,22	2,40
Taakvariatie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,47	4,10	1,69	1,33	2,31
Autonomie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,59	1,71	1,17	1,25	1,48
(Fysieke) arbeidsomstandigheden					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,72	1,48	1,45	1,49	1,37
Lichamelijk geweld					
geen slachtoffer	R	R	R	R	R
slachtoffer	1,51	1,17	1,38	1,53	1,21

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Leeswijzer:

- ▀ **odds ratio's:** een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding uitdrukken van een deelpopulatie om wel dan niet met werkstressklachten (of motivatieproblemen, ziekte...) geconfronteerd te worden. Als de ratio niet significant afwijkt van één dan is er geen verband tussen de onderzochte factoren. Een odds ratio kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds ratio boven de één op een positief verband. Zo zien we bijvoorbeeld dat de kansverhouding 'werkstressklachten/geen werkstressklachten' voor slachtoffers van lichamelijk geweld anderhalve keer zo hoog ligt (odds ratio = 1,51) als bij werknemers die geen slachtoffer werden van lichamelijk geweld op het werk.
- ▀ **R = referentiegroep ; cijfers in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$).

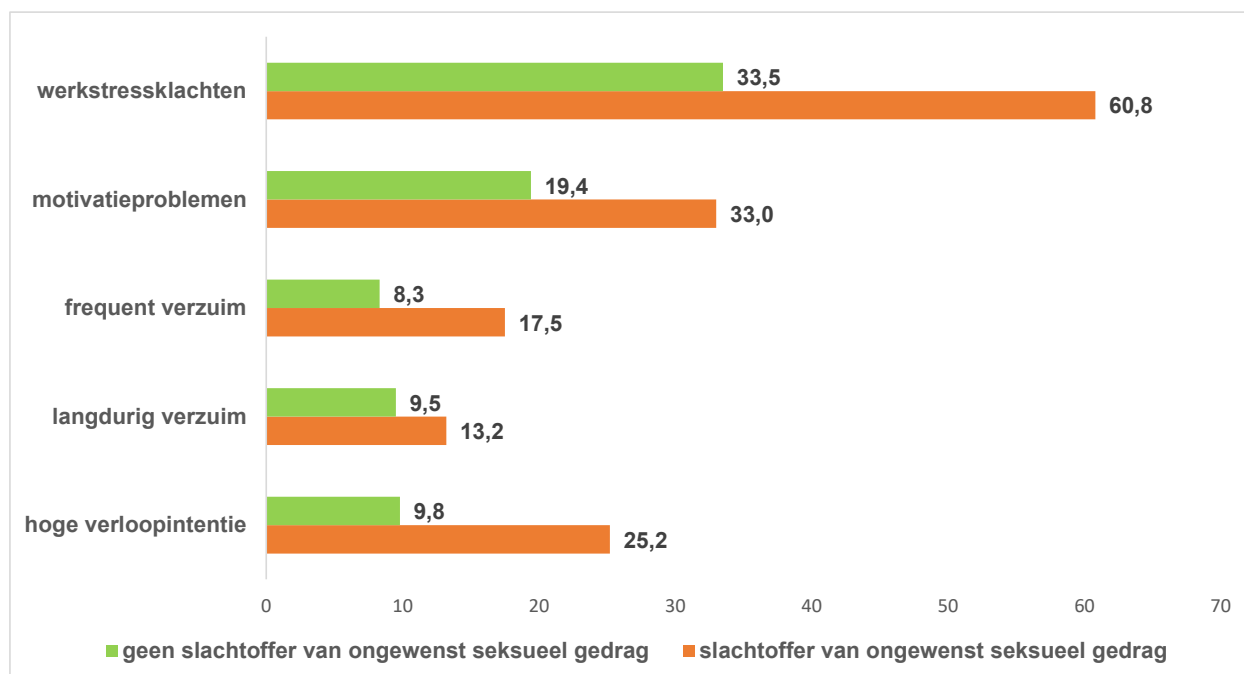
3.3 Gevolgen van de confrontatie met ongewenst seksueel gedrag op het werk

Van de werknemers die het slachtoffer werden van ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft 60,8% af te rekenen met werkstressklachten en vertoont één op de drie (33%) motivatieproblemen (figuur 21). Bij de anderen is dat bijna de helft minder (respectievelijk 33,5% en 19,4%).

In het jaar vóór de meting was 17,5% van de werknemers die geconfronteerd werden met seksueel ongewenst gedrag drie of meer keer afwezig en 13,2% meer dan 20 dagen afwezig door ziekte of ongeval. Het frequent en langdurig ziekteverzuim ligt een stuk lager bij de anderen waar corresponderende aandelen van 8,3% en 9,5% opgetekend worden.

Ongeveer een kwart van de werknemers die geconfronteerd werden met seksueel ongewenst gedrag, was regelmatig op zoek naar ander werk terwijl dat bij de anderen ongeveer één op de tien was.

Figuur 21: werkstressklachten, motivatieproblemen, verzuim en verloopintentie bij werknemers die niet/wel slachtoffer geweest zijn van ongewenst seksueel gedrag op het werk (% van werknemers, 2016).



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Uit de multivariate logistische regressie-analyse in tabel 6 blijkt dat de kansverhoudingen ‘werkstressklachten/geen werkstressklachten’ en ‘hoge verloopintentie/lage verloopintentie voor werknemers die slachtoffer werden van ongewenst seksueel gedrag op het werk ruim dubbel zo hoog liggen (respectievelijke odds ratio van 2,09 en 2,11) als bij werknemers die geen slachtoffer werden. De confrontatie met ongewenst seksueel gedrag is ook een sterke voorspeller voor de motivatieproblemen (odds ratio = 1,86) en frequent verzuim (odds ratio = 1,74).

Tabel 6: Impact van confrontatie met ongewenst seksueel gedrag op werkstress, motivatieproblemen, verzuim en verlooptentatie op basis van logistische regressie en gecontroleerd voor demografische kenmerken en jobkenmerken, 2016

	werkstressklachten	motivatieproblemen	frequent verzuim	langdurig verzuim	hoge verlooptentatie
	odds ratio				
Geslacht					
man	R	R	R	R	R
vrouw	1,29	0,69	1,24	1,27	1,06
Leeftijd					
16-29	R	R	R	R	R
30-49	1,10	0,81	0,79	1,53	0,66
50-65	1,32	0,71	0,65	2,02	0,30
Beroepsgroep					
uitvoerend bediende	R	R	R	R	R
kortgeschoold arbeider	0,85	0,91	0,93	1,65	0,56
geschoold arbeider/technicus	0,83	0,89	0,85	1,54	0,61
zorgmedewerker	1,10	0,50	0,91	1,32	0,67
onderwijskracht	1,97	0,71	1,01	1,11	0,61
middenkader/professional	1,36	1,01	1,00	0,72	1,25
kader/directie	1,10	0,82	0,51	0,74	0,95
Dienstverband					
vast werk	R	R	R	R	R
tijdelijk werk	1,13	0,85	1,34	0,63	1,92
Arbeidstijd					
voltijds	R	R	R	R	R
deeltijds	0,88	1,12	1,12	1,16	0,93
Werkdruk					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	5,10	2,76	1,30	1,23	2,37
Taakvariatie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,46	4,12	1,68	1,32	2,34
Autonomie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,61	1,71	1,18	1,27	1,47
(Fysieke) arbeidsomstandigheden					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,70	1,44	1,44	1,52	1,31
Ongewenst seksueel gedrag					
geen slachtoffer	R	R	R	R	R
slachtoffer	2,09	1,86	1,74	1,15	2,11

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Leeswijzer:

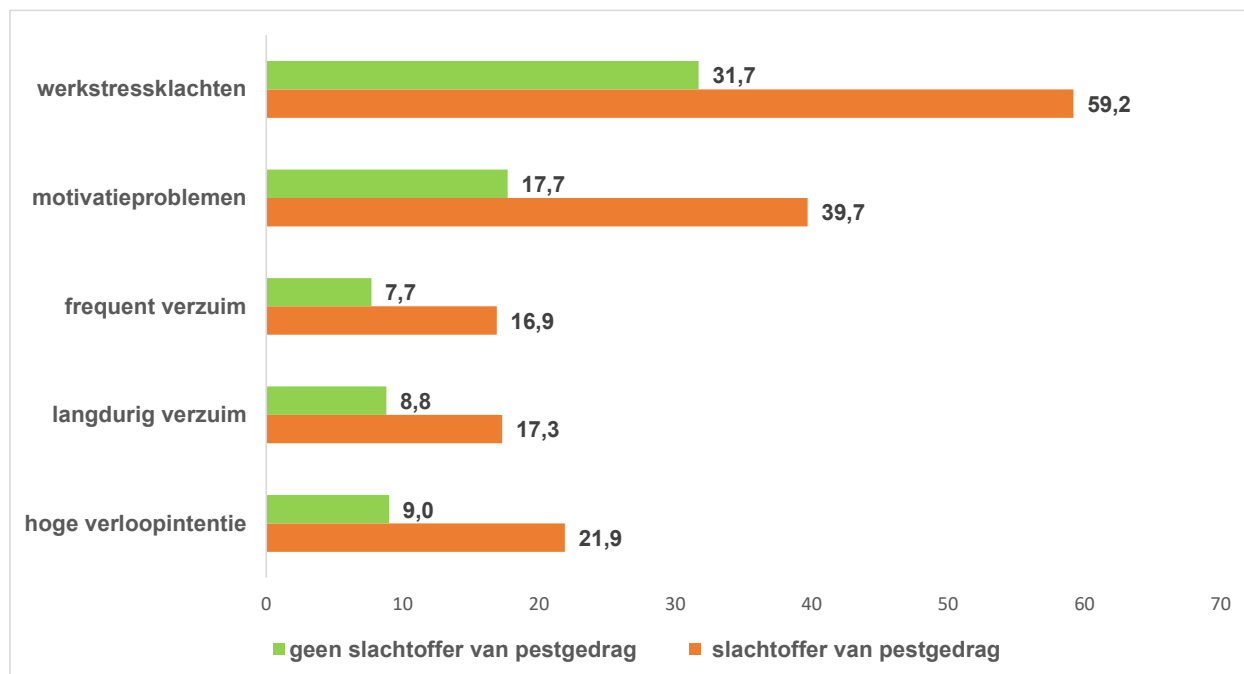
- **odds ratio's:** een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding uitdrukken van een deelpopulatie om wel dan niet met werkstressklachten (of motivatieproblemen, ziekte...) geconfronteerd te worden. Als de ratio niet significant afwijkt van één dan is er geen verband tussen de onderzochte factoren. Een odds ratio kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds ratio boven de één op een positief verband. Zo zien we bijvoorbeeld dat de kansverhouding 'werkstressklachten/geen werkstressklachten' voor slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag dubbel zo hoog ligt (odds ratio = 2,09) als bij werknemers die geen slachtoffer werden van ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- **R = referentiegroep ; cijfers in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$).

3.4 Gevolgen van de confrontatie met pestgedrag op het werk

Bij de werknemers die slachtoffer werden van pestgedrag op het werk kampt vier op de tien met motivatieproblemen. Dat is meer dan het dubbele als bij de werknemers die niet gepest werden (17,7%). Ook het aandeel dat met werkstressklachten geconfronteerd wordt ligt bijna dubbel zo hoog (59,2% versus 31,7%). Bij de slachtoffers van pestgedrag zocht ongeveer één op de vijf (21,9%) regelmatig naar ander werk in het jaar dat aan de enquête voorafgaat. Bij werknemers die geen pestgedrag rapporteren was dat ongeveer één op de tien (9%). Het aandeel van de

slachtoffers van pestgedrag dat afwezig was door ziekte ligt ongeveer dubbel zo hoog als bij anderen.

Figuur 22: werkstressklachten, motivatieproblemen, verzuim en verloopintentie bij werknemers die niet/wel slachtoffer geweest zijn van pestgedrag op het werk (% van werknemers, 2016).



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

De multivariate logistische regressie-analyse in tabel 7, waarbij we de samenhang tussen de confrontatie met pestgedrag en de uitkomstmaten controleren voor geslacht, leeftijd, beroepsgroep en jobkenmerken, bevestigt de bovengenoemde (bivariate) bevindingen. De kansverhoudingen ‘werkstressklachten/ geen werkstressklachten’, ‘motivatieproblemen/geen motivatieproblemen’ en ‘hoge verloopintentie/lage verloopintentie) liggen meer dan dubbel zo hoog voor de slachtoffers van pestgedrag op het werk dan voor de anderen. Voor frequent en langdurig verzuim bedragen de odds ratio’s respectievelijk 1,95 en 1,68. De confrontatie met pestgedrag is dus ook vrij sterke voorspeller van het ziekteverzuim.

Tabel 7: Impact van pestgedrag op werkstress, motivatieproblemen, verzuim en verloopintentie op basis van logistische regressie en gecontroleerd voor demografische kenmerken en jobkenmerken, 2016

	werkstressklachten	motivatieproblemen	frequent verzuim	langdurig verzuim	hoge verloopintentie
	odds ratio				
Geslacht					
man	R	R	R	R	R
vrouw	1,30	0,69	1,26	1,27	1,07
Leeftijd					
16-29	R	R	R	R	R
30-49	1,06	0,77	0,76	1,51	0,62
50-65	1,25	0,67	0,61	1,97	0,27
Beroepsgroep					
uitvoerend bediende	R	R	R	R	R
kortgeschoold arbeider	0,85	0,91	0,94	1,67	0,56
geschoold arbeider/technicus	0,82	0,87	0,84	1,55	0,59
zorgmedewerker	1,13	0,52	0,93	1,32	0,69
onderwijskracht	1,92	0,68	0,97	1,07	0,58
middenkader/professional	1,38	1,03	1,01	0,72	1,26
kader/directie	1,13	0,84	0,52	0,75	0,97
Dienstverband					
vast werk	R	R	R	R	R
tijdelijk werk	1,14	0,85	1,35	0,63	1,93
Arbeidstijd					
voltijds	R	R	R	R	R
deeltijds	0,89	1,13	1,12	1,17	0,93
Werkdruk					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	4,99	2,66	1,26	1,20	2,28
Taakvariatie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,41	4,04	1,64	1,31	2,24
Autonomie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,55	1,62	1,13	1,21	1,37
(Fysieke) arbeidsomstandigheden					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,66	1,41	1,39	1,46	1,28
Pestgedrag					
geen slachtoffer	R	R	R	R	R
slachtoffer	2,31	2,30	1,95	1,68	2,38

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Leeswijzer:

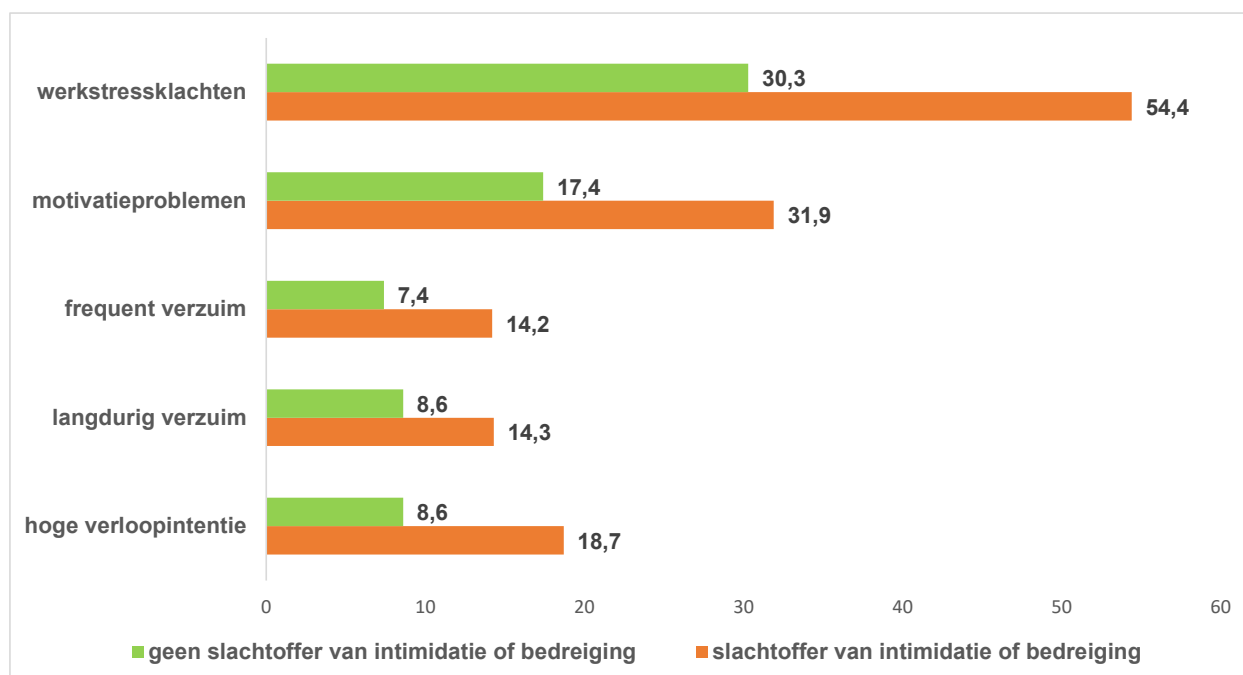
▀ **odds ratio's:** een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding uitdrukken van een deelpopulatie om wel dan niet met werkstressklachten (of motivatieproblemen, ziekte...) geconfronteerd te worden. Als de ratio niet significant afwijkt van één dan is er geen verband tussen de onderzochte factoren. Een odds ratio kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds ratio boven de één op een positief verband. Zo zien we bijvoorbeeld dat de kansverhouding 'werkstressklachten/geen werkstressklachten' voor slachtoffers van pestgedrag ruim dubbel zo hoog ligt (odds ratio = 2,31) als bij werknemers die geen slachtoffer werden van pestgedrag op het werk.

▀ **R = referentiegroep ; cijfers in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$).

3.5 Gevolgen van de confrontatie met intimidatie of bedreiging op het werk

Bij werknemers die slachtoffer werden van intimidatie of bedreiging heeft iets meer dan de helft (54,4%) te kampen met werkstressklachten. Bij de anderen is dat 30,3%. Ook het aandeel met motivatieproblemen is veel groter (31,9 versus 17,4%). Het aandeel dat regelmatig naar ander werk uitkijkt is meer dan dubbel zo groot bij de slachtoffers van intimidatie of bedreiging (18,7% versus 8,6%). Dat geldt ook voor het frequent verzuim (14,2% versus 7,4%). Bij de slachtoffers van intimidatie of bedreiging was 14,3% langdurig afwezig in het jaar dat aan de enquête voorafgaat terwijl dat bij de anderen 8,6% was.

Figuur 23: werkstressklachten, motivatieproblemen, verzuim en verloopintentie bij werknemers die niet/wel slachtoffer geweest zijn van intimidatie of bedreiging op het werk (% van werknemers, 2016).



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

De multivariate logistische regressie-analyse in tabel 8, waarbij we de samenhang tussen de confrontatie met intimidatie of bedreiging en de uitkomstmaten controleren voor geslacht, leeftijd, beroepsgroep en jobkenmerken, bevestigt de bovengenoemde (bivariate) bevindingen. De kansverhoudingen ‘werkstressklachten/ geen werkstressklachten’, ‘motivatieproblemen/geen motivatieproblemen’ en ‘hoge verloopintentie/lage verloopintentie’ liggen ongeveer dubbel zo hoog voor de slachtoffers van intimidatie of bedreiging op het werk als bij de andere werknemers. Voor frequent en langdurig verzuim bedragen de odds ratio’s respectievelijk 1,80 en 1,64. De confrontatie met intimidatie of bedreiging op het werk is dus ook vrij sterke voorspeller van het ziekteverzuim.

Tabel 8: Impact van intimidatie of bedreiging op werkstress, motivatieproblemen, verzuim en verlooptententie op basis van logistische regressie en gecontroleerd voor demografische kenmerken en jobkenmerken, 2016

	werkstressklachten	motivatieproblemen	frequent verzuim	langdurig verzuim	hoge verlooptententie
	odds ratio				
Geslacht					
man	R	R	R	R	R
vrouw	1,32	0,70	1,27	1,28	1,09
Leeftijd					
16-29	R	R	R	R	R
30-49	1,07	0,78	0,77	1,52	0,63
50-65	1,28	0,68	0,63	1,99	0,28
Beroepsgroep					
uitvoerend bediende	R	R	R	R	R
kortgeschoold arbeider	0,91	0,96	0,99	1,71	0,60
geschoold arbeider/technicus	0,85	0,90	0,86	1,58	0,64
zorgmedewerker	1,09	0,50	0,89	1,26	0,67
onderwijskracht	1,90	0,67	0,97	1,05	0,58
middenkader/professional	1,37	1,01	0,99	0,71	1,23
kader/directie	1,10	0,79	0,50	0,73	0,90
Dienstverband					
vast werk	R	R	R	R	R
tijdelijk werk	1,15	0,84	1,36	0,64	1,91
Arbeidstijd					
voltijds	R	R	R	R	R
deeltijds	0,89	1,13	1,13	1,18	0,93
Werkdruk					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	4,92	2,63	1,25	1,17	2,26
Taakvariatie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,46	4,14	1,66	1,31	2,34
Autonomie					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,53	1,62	1,12	1,22	1,36
(Fysieke) arbeidsomstandigheden					
niet problematisch	R	R	R	R	R
problematisch	1,64	1,39	1,37	1,47	1,25
Intimidatie of bedreiging					
geen slachtoffer	R	R	R	R	R
slachtoffer	2,00	1,92	1,80	1,64	2,04

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Leeswijzer:

▀ **odds ratio's:** een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding uitdrukken van een deelpopulatie om wel dan niet met werkstressklachten (of motivatieproblemen, ziekte...) geconfronteerd te worden. Als de ratio niet significant afwijkt van één dan is er geen verband tussen de onderzochte factoren. Een odds ratio kleiner dan één duidt op een negatief verband en een odds ratio boven de één op een positief verband. Zo zien we bijvoorbeeld dat de kansverhouding 'werkstressklachten/geen werkstressklachten' voor slachtoffers van intimidatie of bedreiging ruim dubbel zo hoog ligt (odds ratio = 2,00) als bij werknemers die geen slachtoffer werden van van intimidatie of bedreiging.

▀ **R = referentiegroep ; cijfers in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$).

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10915>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11126>