

# Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2017-2018

## Deel 2: Medewerkers

ecbo

expertisecentrum  
beroepsonderwijs

## Colofon

**Titel** Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2017-2018. Deel 2: Medewerkers

**Auteurs** Alieke Hofland, Anna Geertsma & Karel Kans, m.m.v. Denise Bijman, Joris Cuppen, Ilona Koning & Sandra Wagemakers

**Datum** oktober 2018

**ISBN/EAN** 978-94-6052-109-6

**ecbo-reeks** ecbo.18-270

### Expertisecentrum Beroepsonderwijs

Postbus 1585

5200 BP 's-Hertogenbosch

T 073 687 25 00

[www.ecbo.nl](http://www.ecbo.nl)



Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) is onderdeel van CINOP. Ecbo is gespecialiseerd in onderzoek en ontwikkelt, verzamelt en verspreidt kennis over en voor het beroepsonderwijs.

De Monitor Sociale Veiligheid is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de MBO Raad.

### MBO Raad

Postbus 2051

3440 DB Woerden

0348 75 35 00

[www.mboraad.nl](http://www.mboraad.nl)



© **ecbo 2018**

Overname van teksten, ideeën en resultaten uit deze publicatie is vrijelijk toegestaan, mits met bronvermelding.

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>9</b>
1.1 De Monitor Sociale Veiligheid	10
1.2 Over de rapportage	11
<b>2 Opzet, uitvoering en deelname</b>	<b>12</b>
2.1 Opzet van het onderzoek	13
2.2 Uitvoering van het onderzoek	15
2.3 Deelname aan het onderzoek	16
2.4 Representativiteit van de steekproef	17
<b>3 Materieel geweld</b>	<b>19</b>
3.1 Inleiding	20
3.2 Omvang en ernst van het materieel geweld	20
3.3 Risicogroepen	21
3.4 Trends in materieel geweld	24
<b>4 Psychisch-fysiek geweld</b>	<b>27</b>
4.1 Inleiding	28
4.2 De omvang van psychisch-fysiek geweld	28
4.3 Risicogroepen	33
4.4 Psychisch-fysiek geweld: ernst en gevolgen	35
4.5 Een vergelijking met voorgaande metingen	39
<b>5 Het veiligheidsgevoel</b>	<b>43</b>
5.1 Inleiding	44
5.2 Het veiligheidsgevoel op en rond de locatie	44
5.3 Risicogroepen	46
5.4 Een vergelijking van het veiligheidsgevoel in de afgelopen jaren	50
5.5 Slachtoffers, beeldvorming en veiligheidsgevoel	51
<b>6 LHBT-medewerkers</b>	<b>56</b>
6.1 Inleiding	57
6.2 Bekendheid met en houding over LHBT-collega's	57
6.3 De ervaringen van LHBT-medewerkers	59
6.4 Sociale veiligheid van LHBT-medewerkers	60
<b>7 Omgaan met controversiële onderwerpen en seksuele weerbaarheid</b>	<b>61</b>
7.1 Inleiding	62
7.2 Ervaring met gesprek over controversiële onderwerpen	62
7.3 Toerusting en ondersteuning	63
<b>Literatuur</b>	<b>64</b>
Geraadpleegde literatuur	65
Overzicht rapporten Monitor Sociale Veiligheid	66
<b>Bijlagen</b>	<b>67</b>
Vragenlijst	68
Lijst met gebruikte afkortingen	88

# Samenvatting

The background features a large, abstract geometric shape in a vibrant blue color, which is layered over a darker purple background. The blue shape has a pointed top and a rounded bottom, creating a dynamic, modern aesthetic.

## Hoofdpunten uit de Monitor Sociale Veiligheid onder medewerkers

Het veiligheidsgevoel onder medewerkers van mbo-instellingen – de *subjectieve veiligheid* – is onverminderd hoog, zoals dat in de afgelopen jaren het geval is. Gemiddeld voelt ongeveer 95% zich meestal veilig in verschillende situaties op en rond de school. Op niet alle indicatoren van veiligheid hebben de positieve ontwikkelingen van de vorige meting in 2014 zich doorgezet.

In de *objectieve veiligheid*, het aantal incidenten, zien we op een aantal punten een teruggang.

- Hoewel steeds minder medewerkers met materieel geweld te maken hebben, is het aantal incidenten wel iets gegroeid.
- Ook het aantal incidenten van psychisch-fysiek geweld is toegenomen.

Andere resultaten uit de monitor zijn onder meer de volgende.

- De acceptatie van LHBT lijkt toe te nemen: zo durven meer LHBT-medewerkers voor hun geaardheid uit te komen. Echter, nog steeds zijn LHBT-medewerkers vaker slachtoffer van psychisch-fysiek geweld dan andere medewerkers.
- Ruim een kwart van de docenten heeft minimaal één keer meegemaakt dat een discussie over een controversieel onderwerp uit de hand liep. 80% van de docenten vindt dat zij zo'n discussie in goede banen kunnen leiden.
- Over het herkennen en omgaan van zaken die te maken hebben met de seksuele weerbaarheid van studenten voelt een minderheid van een derde van de docenten zich voldoende toegerust.

### Monitor Sociale Veiligheid

Sinds 2001 wordt de sociale veiligheid in het mbo structureel onderzocht in de Monitor Sociale Veiligheid. Deze monitor is een representatief landelijk onderzoek naar de sociale veiligheid in de mbo-sector onder studenten en medewerkers. Het onderzoek wordt uitgevoerd door het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) in nauwe samenwerking met de MBO Raad, in het bijzonder het Platform Veiligheid in het middelbaar beroepsonderwijs. In het schooljaar 2001-2002 is een eerste meting – nulmeting – uitgevoerd. Vervolgens hebben er om de twee à drie jaar vervolgmetingen plaatsgevonden (2004, 2006, 2008, 2011, 2014 en 2017).

De monitor bestaat uit drie delen:

- Deel 1: Studenten;
- Deel 2: Medewerkers;
- Deel 3: Beleid.

Voor deel 1 en deel 2 zijn vragenlijsten afgenomen bij studenten en medewerkers. Voor het beleidsdeel is gebruikgemaakt van vragenlijsten onder studenten en medewerkers, aangevuld met een vragenlijst onder medewerkers die een centrale rol vervullen in het veiligheidsbeleid van mbo-instellingen. Voorliggend rapport beschrijft de uitkomsten van de monitor 2017 voor medewerkers. De resultaten van deze laatste meting worden gepresenteerd en afgezet tegen de resultaten uit de voorgaande metingen.

In 2017 is door 7.189 van de ruim 17.000 aangeschreven medewerkers een vragenlijst ingevuld, een respons van 42%. De respondenten zijn werkzaam op 136 locaties van 20 mbo-instellingen (15 roc's, twee vakscholen en drie aoc's). De samenstelling van de netto steekproef komt op de meeste punten in hoge mate overeen met de samenstelling van de populatie en met de samenstelling van de steekproeven uit eerdere metingen.

Sociale veiligheid is vanuit twee invalshoeken onderzocht: de objectieve en subjectieve veiligheid. Objectieve veiligheid verwijst naar ongewenst gedrag en incidenten. Subjectieve veiligheid betreft het veiligheidsgevoel. De objectieve veiligheid is onderzocht door bij medewerkers te inventariseren hoe vaak ze in een periode van vier maanden slachtoffer zijn geweest van ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag is onderscheiden in materieel geweld (diefstal en vandalisme) en psychisch-fysieke agressie (discriminatie, pesten, bedreigen, lichamelijk en seksueel geweld, verbale agressie en digitale agressie). Voor materieel geweld zijn er twee indicatoren: het percentage slachtoffers en het aantal incidenten per 100 medewerkers. Voor psychisch-fysiek geweld is er nog een derde indicator: het percentage medewerkers dat kampt met meer of minder ernstige gevolgen van de agressie. Bij subjectieve veiligheid gaat het om het veiligheidsgevoel van medewerkers. Dat heeft

geen een-op-een-relatie met de objectieve veiligheid. Iemand kan zich onveilig voelen zonder dat hij zelf met agressie te maken heeft gehad. Het omgekeerde is ook mogelijk. Het veiligheidsgevoel is vastgesteld voor vijf relevante, goed herkenbare situaties: de lesruimten (alleen docenten), de eigen werkruimten, de openbare ruimten in het schoolgebouw, het schoolterrein met de stallingen en de directe omgeving van de school.

De belangrijkste resultaten van de monitor 2017 worden hieronder samengevat. Ook worden eventuele veranderingen in de subjectieve en objectieve veiligheid ten opzichte van eerdere metingen aangegeven.

### Materieel geweld: minder slachtoffers maar wel iets meer incidenten

In de ontwikkeling van het materieel geweld doet zich een paradox voor: minder medewerkers dan in de meting van 2014 worden er mee geconfronteerd, maar het aantal incidenten per 100 medewerkers is wel toegenomen. De resultaten staan in figuur 1.

In 2017 is er een lichte daling in het aantal medewerkers dat slachtoffer is geworden van materieel geweld vergeleken met de meting in 2014. Deze daling doet zich voor bij zowel onderwijspersoneel (OP) als ondersteunend personeel (OOP/OBP). Hiermee wordt een langere trend voortgezet.

Sinds 2002 laat de monitor een gestage daling zien van het percentage medewerkers dat slachtoffer is van diefstal en/of vandalisme. Deze trend vlakt sinds 2008 af. Bij het onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP) leek er in 2008 zelfs sprake van een lichte toename. In 2011 was er zowel voor onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel weer een daling te

zien. De cijfers van 2014 waren vergelijkbaar met die van 2011. De daling zette toen niet verder door.

Rechts in figuur 1 wijst de dalende lijn erop dat het totale aantal incidenten tussen 2004 en 2014 is afgenomen. In 2017 is er een lichte groei. Het aantal incidenten per 100 medewerkers is gestegen van 9,2 in 2014 naar 10,0 in 2017. Omdat het aantal slachtoffers verder is gedaald, betekent dat dat er per slachtoffer gemiddeld meer incidenten zijn.

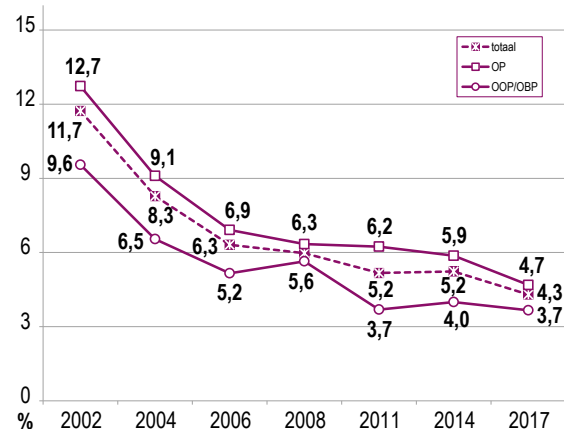
Medewerkers die veel contacten hebben met studenten lopen een groter risico dat ze te maken krijgen met diefstal of vandalisme. Dat betreft vooral docenten. Ook mannelijke medewerkers en leidinggevenden melden vaker dan gemiddeld dat ze slachtoffer zijn van materieel geweld. Eigendommen die het meest gestolen of vernield worden zijn schoolspullen, gevolgd door vervoermiddelen of onderdelen ervan.

### Psychisch-fysiek geweld neemt toe

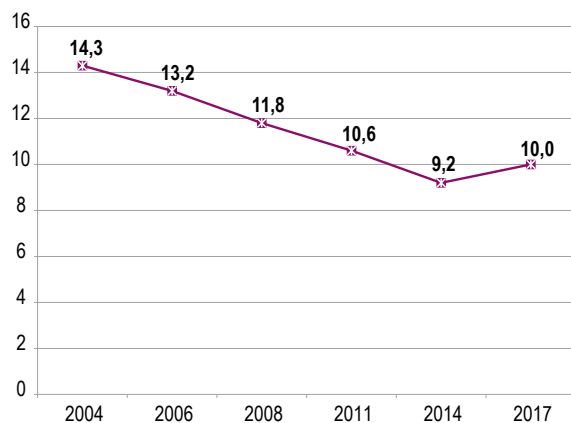
Bij psychisch-fysiek geweld wordt iemand geestelijk en/of lichamelijk letsel toegebracht. De resultaten laten voor 2017 een stijging zien ten opzichte van 2014 van zowel het aantal slachtoffers als het aantal incidenten per 100 medewerkers. Dit geldt zowel voor het OP als het OOP/OBP (zie figuur 2). Na een daling tussen 2002 en 2006 is er na 2006 een overwegend stijgende trend in het percentage slachtoffers. Die trend zet zich in 2017 voort.

Ook het aantal incidenten per 100 medewerkers is gestegen, zowel bij het OP als OOP/OBP. Na een daling tussen 2002 en 2006 is er na 2006 een overwegend stijgende trend in het aantal incidenten van psychisch-fysiek geweld per 100 medewerkers, met name bij het OP.

Figuur 1 Materieel geweld tussen 2002 en 2017



Percentage slachtoffers



Aantal incidenten per 100 medewerkers

Daarmee is in 2017 zowel voor het OP als voor het OOP/OBP een stijging van het aantal incidenten per 100 medewerkers te zien, net als het aantal slachtoffers.

Medewerkers die veel contact met studenten hebben, zijn een risicogroep; dat geldt natuurlijk voor docenten, maar ook voor conciërges of baliemedewerkers. Zij zijn vaker slachtoffer van verschillende vormen van psychisch-fysiek geweld. Ook lopen lesbische, homoseksuele, biseksuele en transseksuele medewerkers (LHBT) een groter risico. Ook OP'ers in de vier grote steden (G4) krijgen vaker dan gemiddeld te maken met agressie. Ten slotte zijn er jonge vrouwelijke medewerkers die meer dan gemiddeld te maken krijgen met seksuele intimidatie en verbale agressie.

Studenten zijn de belangrijkste veroorzaker van het psychisch-fysiek geweld waarmee medewerkers te maken hebben, maar collega's worden ook regelmatig als agressor aangewezen, onder OOP/OBP meer dan onder OP.

Van de slachtoffers van psychisch-fysiek geweld zegt de helft gedurende een kortere of langere tijd last te hebben van de gevolgen ervan. De klachten zijn: spanning, minder goed functioneren, zich ziek (willen) melden en willen stoppen met het werk. De gevolgen zijn ernstiger als de dader een collega of leidinggevende is dan als de dader een student betreft.

### Het veiligheidsgevoel

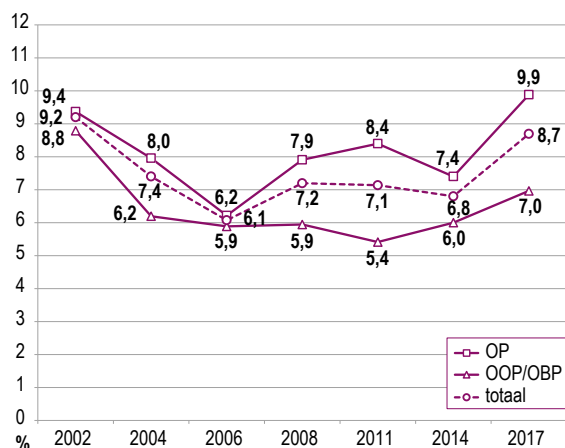
Het veiligheidsgevoel van medewerkers is gemeten voor vijf verschillende situaties: lessituaties, de eigen werkruimten, de openbare ruimten in het gebouw, het schoolterrein en de stallingen en als vijfde de directe omgeving van de school. Figuur 3 toont de resultaten

van alle metingen tot nu toe. Links staan de percentages medewerkers die zich, meestal, enigszins tot zeer veilig voelen en rechts de percentages medewerkers die zich enigszins tot zeer onveilig voelen. De midden categorie (niet veilig en niet onveilig) is niet in de figuren verwerkt.

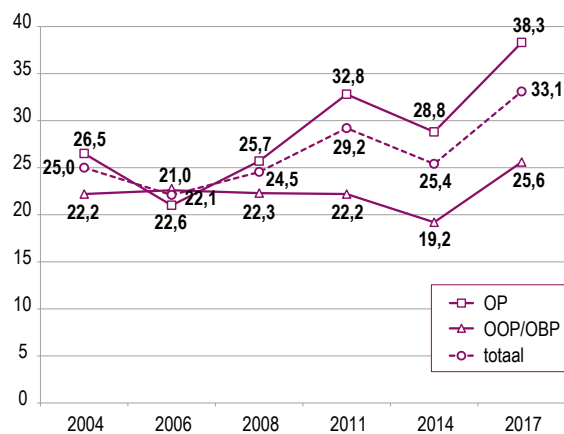
Het veiligheidsgevoel is stabiel. Het verschilt echter per situatie hoeveel medewerkers zich veilig voelen. Al sinds 2006 voelt ongeveer 95% van de medewerkers zich in verschillende situaties enigszins tot zeer veilig. Naast de eigen werkruimten zijn de lesruimten, net als bij studenten, de meest veilige omgeving voor medewerkers. Dat zien we terug in de rechterfiguur: minder dan 2% van de medewerkers voelt zich in lesruimten of eigen ruimten meestal onveilig. In totaal voelt in 2017 6,3% van de medewerkers zich in een of meerdere situaties meestal onveilig. Het gevoel van onveiligheid daalt sinds 2008. Dit geldt met name voor de gevoelde onveiligheid op het schoolterrein en in de omgeving van de school. Hier is het aantal medewerkers dat zich onveilig voelt gedaald van ongeveer 4,5% in 2008 naar minder dan 3% in 2017.

In tegenstelling tot 2014 is er nu wel een aantal risicogroepen aan te wijzen die zich eerder onveilig voelen dan anderen. OOP/OBP'ers voelen zich vaker onveilig in de verschillende locaties op de school dan OP'ers. Daarbij is voor OOP/OBP geen verschil in geslacht, voor OP is dat wel zo. Vrouwelijke OP'ers voelen zich in ruimtes buiten de eigen lesruimte vaker onveilig dan hun mannelijke collega's. Daarnaast blijken niet-leidinggevende medewerkers zich vaker onveilig te voelen dan leidinggevend personeel. Net als in voorgaande metingen speelt de locatie van de instelling (wel of niet G4) een rol in de subjectieve veiligheid. Medewerkers uit de G4 voelen zich iets minder veilig dan medewerkers buiten de G4.

Figuur 2 Psychisch-fysiek geweld tussen 2002 en 2017



Percentage slachtoffers



Aantal incidenten per 100 medewerkers

Er is een verband tussen het veiligheidsgevoel en de beeldvorming van geweld op de locatie. Medewerkers die zich minder veilig voelen, hebben vaker het idee dat het geweld op hun locatie is toegenomen dan medewerkers die zich wel veilig voelen. Het veiligheidsgevoel van medewerkers die aangeven niet te weten of de veiligheid is toe- of afgenomen, is vergelijkbaar met het veiligheidsgevoel van medewerkers die een afname constateren in het geweld op hun locatie of denken dat het de afgelopen jaren hetzelfde is gebeven. Deze effecten zijn gevonden voor zowel materieel als psychisch-fysiek geweld en zowel bij slachtoffers van die vormen van geweld als bij de niet-slachtoffers.

### LHBT: vaker slachtoffer psychisch-fysiek geweld

Sinds 2014 zijn er aanvullende vragen over LHBT<sup>1</sup>-medewerkers en -studenten gesteld. Op een aantal aspecten lijkt de acceptatie van LHBT zich positief te ontwikkelen. De meeste LHBT-medewerkers geven aan open te zijn over hun geaardheid tegenover directe collega's. Dit is meer dan in 2014. Ook tegenover leidinggevenden en studenten is meer openheid dan in 2014. Overigens vinden de meeste LHBT-medewerkers het niet belangrijk om op school open over hun geaardheid te zijn, zeker als het studenten, directie en collega's buiten het eigen team betreft.

In vergelijking met 2014 zeggen nu veel meer medewerkers een LHBT-student te kennen (31% vs 73%). Ook zien de meeste heteroseksuele medewerkers

geen bezwaar voor hun LHBT- collega's om binnen de instelling voor hun geaardheid uit te komen. Voor studenten zien zij iets meer bezwaren.

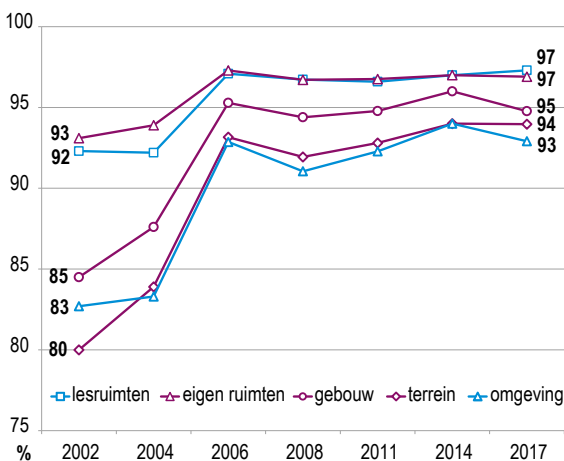
Niet alle ontwikkelingen met betrekking tot LHBT zijn positief. Net zoals in 2014 zijn LHBT-medewerkers in 2017 vaker slachtoffer van een van de vormen van psychisch-fysiek geweld en van discriminatie en pesten dan hun heteroseksuele collega's. Voor materieel geweld is er geen verschil.

### Omgaan met controversiële onderwerpen en seksuele weerbaarheid

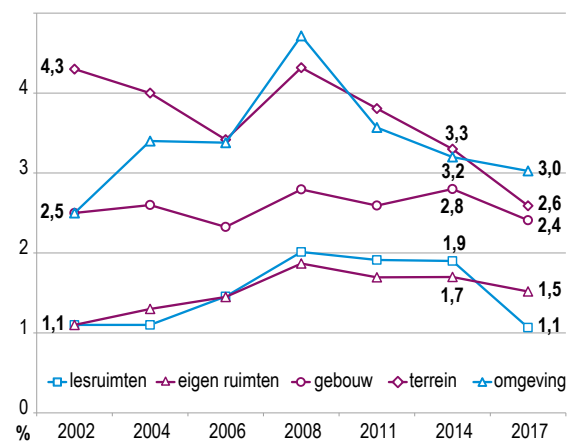
In deze editie van de Monitor Sociale Veiligheid is voor het eerst aandacht besteed aan het omgaan met controversiële onderwerpen en seksuele weerbaarheid. Ruim een kwart van de docenten heeft een (18%) of meerdere keren (8,5%) meegemaakt dat er een onaangename situatie ontstond door felle reacties van studenten en/of heftige uitspraken.

Het merendeel van de docenten (80%) vindt dat zij een discussie die uit de hand loopt in goede banen kunnen leiden en voelt zich bij twijfel gesteund door collega's en teamleider. Ongeveer de helft van de docenten vindt dat er ook vanuit de school voldoende ondersteuning beschikbaar is om gevoelige onderwerpen in de klas te kunnen bespreken. Specifiek voor seksuele weerbaarheid geldt dat maximaal een derde van de docenten zich toegerust voelt om dit te herkennen en er indien nodig mee om te gaan.

Figuur 3 Indicatoren veiligheidsgevoel



Percentage medewerkers dat zich veilig voelt



Percentage medewerkers dat zich onveilig voelt

<sup>1</sup> LHBT staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender. In de medewerkersvragenlijst van deze monitor wordt gevraagd naar seksuele geaardheid of identiteit, waaronder de optie transseksueel. Daar waar in de vragenlijsten gevraagd wordt naar de mening van medewerkers ten opzichte van LHBT'ers, wordt LHBTI gebruikt. De 'I' staat hierbij voor 'interseksue'. Voor de consistentie in het gehele rapport wordt er consequent naar LHBT gerefereerd.



# 1. Inleiding

## 1.1 De Monitor Sociale Veiligheid

De zevende editie van de Monitor Sociale Veiligheid ligt voor u. Deze monitor is een initiatief van het Platform Veiligheid van de MBO Raad en is uitgevoerd door het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo). Onderwijsinstellingen zijn verantwoordelijk voor het bieden van een sociaal veilige omgeving, zowel voor de studenten als voor de medewerkers van de instelling. Veiligheid op school is een voorwaarde voor studenten om zich te kunnen ontplooiën en voor medewerkers om op een prettige manier te werken.

In deze monitor wordt onderzocht hoe de veiligheid op mbo-instellingen zich ontwikkelt. Het doel van de monitor is tweeledig. Ten eerste geeft de monitor deelnemende scholen inzicht in de sociale veiligheid en de beleving ervan op de eigen locaties. Dit kunnen scholen afzetten tegen een landelijk benchmark. De resultaten per school, geven input voor het ontwikkelen en aanscherpen van beleid ten aanzien van sociale veiligheid in en om de school. Ten tweede schetst de monitor een landelijk beeld van de sociale veiligheid in het mbo en de beleving ervan. Zo kan de monitor een op feiten gebaseerd tegenwicht bieden aan negatieve beeldvorming over de veiligheid op het mbo. Ook biedt het de kans om vroegtijdig ontwikkelingen te signaleren.

Het Platform Veiligheid in het mbo vervult sinds 2000 een belangrijke functie bij het ontwikkelen van veiligheidsbeleid in de onderwijsinstellingen in de mbo-sector. De Monitor Sociale Veiligheid is een instrument waarmee twee- à driejaarlijks de sociale veiligheid in de sector wordt gepeild bij studenten en medewerkers. Instellingen krijgen inzage in de sociale veiligheid op de eigen locaties en ze gebruiken de monitor steeds vaker als een evaluatiemiddel van het eigen beleid en voor verdere aanscherping van dat beleid.

Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) voert de Monitor Sociale Veiligheid uit in nauwe samenwerking met de MBO Raad (Platform Veiligheid). De monitor wordt gefinancierd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De eerste meting van de monitor, de nulmeting, vond plaats in 2002. Nadien zijn metingen uitgevoerd in 2004, 2006, 2008, 2011 en 2014. Deze rapportage betreft de laatste meting in 2017-2018. In dit rapport – deel 2 – beschrijven we de uitkomsten voor medewerkers. In deel 1 doen we dat voor studenten en in deel 3 komt beleid aan de orde.

### Onderwerpen in de monitor

Subjectieve veiligheid is het veiligheidsgevoel. Omdat het in belangrijke mate situatiegebonden is, worden er in de monitor vier (voor docenten vijf) typerende situaties in en rond de school onderscheiden. Studenten en medewerkers kunnen per situatie aangeven hoe veilig ze zich daar voelen. De objectieve veiligheid gaat over de mate waarin studenten en medewerkers agressie en geweld ervaren. In de monitor kunnen ze voor verschillende categorieën van agressie aangeven of ze ermee te maken hebben gehad. In het derde deel van de monitor staat het beleid centraal. Naast gegevens uit de enquêtes onder studenten en medewerkers, wordt hiervoor de enquête onder beleidsmakers gebruikt. Kern van deze enquête is de organisatie van het veiligheidsbeleid en inhoudelijk de vier pijlers van het veiligheidsbeleid, zoals door het Platform in 2002 al aangegeven:

- 1 het onderwijs;
- 2 de school als sociale organisatie;
- 3 fysieke voorzieningen, zoals kluisjes en camera's;
- 4 het melden en afhandelen van incidenten en het omgaan met calamiteiten.

Nieuw in deze meting zijn de volgende drie onderwerpen:

- 1 cyberpesten;
- 2 seksuele weerbaarheid van studenten;
- 3 het bespreken van controversiële onderwerpen in de klas.

### Actuele thema's

Naast het longitudinaal blijven volgen van de onderwerpen, is het belangrijk om oog te hebben voor actuele ontwikkelingen met betrekking tot veiligheid in het mbo. In deze monitor gaat het om online veiligheid, seksuele weerbaarheid en het behandelen van controversiële onderwerpen in de klas.

Een thema waar deze editie van de monitor extra aandacht voor heeft, is de interactie tussen studenten onderling en studenten en docenten op sociale media. Digitaal pesten en bedreigen zijn al onderwerpen in de monitor, maar in deze editie is er meer aandacht voor wat die online onveiligheid precies omvat. Online kan zich van alles afspelen, het gaat dan bijvoorbeeld om iemand online uitschelden, nare reacties posten of dat iemand zich online voordoeft als jouzelf.

Ook seksuele weerbaarheid van studenten is een thema waar in deze editie van de monitor aandacht voor is. Bij de medewerkers gaat het om de bekendheid met vier vormen

van seksuele weerbaarheid en of er aandacht voor is vanuit de school in de vorm van voorlichting of een training. De vier vormen van seksuele weerbaarheid die zijn meegenomen in dit onderzoek zijn seksuele intimidatie door medestudenten of personeel, seksuele uitbuiting, sexting en het ongewenst verder verspreiden van persoonlijke seksueel getinte berichten of foto's. Seksuele intimidatie is het maken van ongewenste seksuele opmerkingen, ongewenste voorstellen doen voor seksuele handelingen, iemand ongewenst aanraken of te dicht benaderen. In deze monitor wordt met seksuele uitbuiting het in de prostitutie lokken van anderen bedoeld. Dat gebeurt door loverboys of loverbegs. Loverboys zijn jongens of mannen die proberen ervoor te zorgen dat vrouwen verliefd op hen worden. Lovergirls zijn vrouwen die zich opstellen als vriendin van een vrouw. Vervolgens halen ze de vrouwen over om tegen betaling seks met anderen te hebben. Sexting is het vrijwillig delen van persoonlijke seksueel getinte foto's of berichten via mobiele telefoons of andere mobiele media. Dit hoeft geen probleem te zijn zolang sprake is van vrijwilligheid en vertrouwelijkheid, maar een risico is het ongewenst verder verspreiden van dergelijke berichten. Dit ongewenst verder verspreiden gebeurt bijvoorbeeld als een relatie uitgaat. Het verder verspreiden van beelden wordt ook wel 'wraakporno' genoemd.

De polarisatie in het maatschappelijk debat uit zich op scholen onder meer in controverses over bepaalde thema's tussen studenten onderling of studenten en docenten. Als de meningen sterk uiteenlopen over bepaalde onderwerpen, kunnen discussies uit de hand lopen en kunnen de emoties hoog oplopen. Hierbij kan het gesprek bijvoorbeeld gaan over aanslagen of over de toelating van vluchtelingen. Escalerende discussies kunnen invloed hebben op de sfeer in de klas of op school. Het is niet bekend hoe vaak dergelijke incidenten voorkomen. Ook weten we niet of docenten zich in staat achten deze discussies in goede banen te leiden en of zij voldoende ondersteuning van collega's en school ervaren. In deze editie van de monitor brengen we dit in beeld. Deze informatie kan helpen het veiligheidsbeleid af te stemmen op wat er op de school gebeurt en hoe medewerkers en studenten dat beleven.

## 1.2 Over de rapportage

Over de uitkomsten van de Monitor Sociale Veiligheid mbo 2017-2018 verschijnen drie rapportages. Naast

het onderhavige medewerkersrapport (deel 2) is er een rapport over studenten (deel 1) in het mbo en een beleidsrapport (deel 3). In het beleidsdeel worden enkele overkoepelende beleidsaanbevelingen geformuleerd.

In deze rapportage wordt op een aantal plaatsen verwezen naar ander onderzoek waarin aandacht is voor sociale veiligheid, in het onderwijs maar ook daarbuiten. Cijfers uit deze onderzoeken zijn niet een-op-een vergelijkbaar met de resultaten uit deze monitor. We gebruiken resultaten uit andere onderzoeken om uitkomsten meer context te geven (in hoeverre kunnen uitkomsten als hoog of laag worden beschouwd) en om te zien of trends zich breder in het onderwijs of de samenleving voordoen.

### *Opzet van de rapportage*

Het rapport is als volgt opgebouwd:

- een samenvatting, die voorin het rapport is opgenomen;
- opzet en uitvoering van en deelname aan het onderzoek: hoofdstuk 2;
- de resultaten met onderscheid naar de subjectieve en objectieve veiligheid: hoofdstuk 3 tot en met 5.
- specifieke aandacht voor LHBT is er in hoofdstuk 6;
- omgaan met controversiële onderwerpen in hoofdstuk 7.

Hoofdstuk 2 gaat over de opzet en uitvoering van de monitor en is een verantwoording van de werkwijze, de enquête en van de respons. De volledige enquête is in de bijlage opgenomen. De objectieve veiligheid beschrijven we in de hoofdstukken 3 en 4. In hoofdstuk 3 komt het materieel geweld (diefstal en vandalisme) tegen medewerkers aan de orde en in hoofdstuk 4 het psychisch-fysieke geweld, zoals pesten, bedreiging, lichamelijk geweld of verbale agressie. In hoofdstuk 5 beschrijven we hoe veilig medewerkers zich in diverse situaties voelen (de subjectieve veiligheid). In alle drie de hoofdstukken worden de ontwikkelingen tussen 2002<sup>2</sup> en de laatste meting in kaart gebracht. Daarmee worden eventuele trends zichtbaar gemaakt en is snel te zien of het mbo al dan niet veiliger is geworden voor medewerkers. In hoofdstuk 6 gaan we in op de houding tegenover LHBT-medewerkers. In het afsluitende hoofdstuk (hoofdstuk 7) worden de resultaten beschreven van de vragen over controversiële onderwerpen in de klas en hoe daarmee om te gaan.

<sup>2</sup> De ontwikkelingen worden in kaart gebracht vanaf het eerste jaar dat zij gevraagd zijn. Het beginjaar kan verschillen, maar is veelal 2002 of 2004.

## 2. Opzet, uitvoering en deelname

**De Monitor Sociale Veiligheid is een kwantitatief onderzoek onder studenten en medewerkers in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo).<sup>3</sup> In dit hoofdstuk beschrijven we de opzet, uitvoering en deelname van het onderzoek onder medewerkers.**

## 2.1 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek onder medewerkers vindt plaats door middel van het afnemen van een digitale vragenlijst. In deze paragraaf beschrijven we hoe medewerkers zijn benaderd en de instrumenten.

### Populatie

De populatie van dit onderzoek bestaat uit alle bekostigde onderwijsinstellingen in het mbo: regionale opleidingscentra (roc's), agrarische opleidingscentra (aoc's) en vakscholen. Er is een oproep aan instellingen gedaan om deel te nemen aan dit onderzoek. Deze oproep is via verschillende media en netwerken verspreid. Belangrijk in de werving van deelnemende instellingen was de benadering van mbo-instellingen die deel uitmaken van het Platform Veiligheid van de MBO Raad. Dit is een netwerk van veiligheidscoördinatoren van een groot aantal mbo-instellingen.

Evenals in eerdere metingen, is gekozen voor locaties als eenheid van onderzoek en niet voor instellingen. De meeste mbo-instellingen bestaan namelijk uit meerdere locaties, elk met een vaak specifieke samenstelling, een eigen cultuur en sociale en fysieke omgeving. Die factoren kunnen afzonderlijk en in samenhang van invloed zijn op de sociale veiligheid. Bij de interpretatie van de resultaten van deze monitor – die mede bedoeld is om instellingen van relevante beleidsinformatie te voorzien – moet met deze diversiteit rekening worden gehouden.<sup>4</sup>

### Instrument en variabelen

#### Thema's in de monitor

In de enquête worden vragen gesteld over vijf thema's:

- achtergrondgegevens van medewerkers;
- vormen van ongewenst gedrag (materieel en psychisch-fysiek geweld);

- het veiligheidsgevoel;
- het omgaan met controversiële onderwerpen en seksuele weerbaarheid;
- het veiligheidsbeleid.

Van de vier eerste onderdelen beschrijven we de belangrijkste variabelen hierna. De uitwerking in de concrete vragen is te vinden in de vragenlijst, die is opgenomen in de bijlage. De verantwoording van het thema 'veiligheidsbeleid' gebeurt in het afzonderlijke rapport hierover.

#### De achtergrondgegevens van medewerkers

Er worden drie soorten achtergrondgegevens onderscheiden: persoonskenmerken, functiemarkers en locatiemarkers. De achtergrondgegevens maken het mogelijk om verschillen in veiligheid tussen groepen medewerkers na te gaan. Als daar sprake van is, kan er gericht beleid worden gevoerd.

De gevraagde persoonskenmerken zijn geslacht, leeftijd en seksuele geaardheid. Vragen naar die kenmerken kunnen worden overgeslagen om te voorkomen dat medewerkers die bang zijn dat hun anonimiteit in het geding is, de enquête afbreken. De functiemarkers hebben betrekking op de aard van de functie, de mate van contact met studenten en de duur dat men op de locatie werkt. Er zijn aparte vragen voor de volgende kenmerken:

- onderwijsgevend personeel (OP) versus ondersteunend personeel. De laatste groep duiden wij aan met de afkorting OOP/OBP<sup>5</sup>;
- leidinggevend versus uitvoerend;
- aanstellingsduur op de locatie;
- de aanwezigheid per week op de locatie;
- de mate van contact met studenten;
- lesgeven aan studenten of betrokkenheid bij opleidingen onderscheiden naar niveau;
- locatie waar de medewerker werkt, op basis hiervan is een indeling gemaakt naar de vier grote steden (G4) of rest van het land.

<sup>3</sup> Sinds 2011 wordt de term 'student' gebruikt voor de leerlingen. Tot en met 2008 is de term 'deelnemers' gebruikt.

<sup>4</sup> Instellingen ontvangen voor elke deelnemende locatie een aparte rapportage.

<sup>5</sup> Deze afkorting wordt gehanteerd door DUO en heeft betrekking op onderwijsondersteunend personeel (OOP), zij hebben onderwijstaken, en ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). In de Benchmark MBO worden deze functiegroepen aangeduid met direct onderwijsondersteunend personeel en indirect onderwijsondersteunend personeel. Zie: MBO Raad/PWC (2017). *Financiële positie MBO-scholen: Sector laat stabiel beeld zien. Inzichten uit de financiële benchmark MBO. Sectorresultaten verslagjaar 2016*. Woerden: MBO Raad.

## Ongewenst gedrag

Bij medewerkers worden twee vormen van ongewenst gedrag onderscheiden: materieel geweld en psychisch-fysiek geweld.

### *Materieel geweld*

Onder materieel geweld of materiële agressie verstaan we het toebrengen van schade aan de eigendommen van een ander. Dat kan in de vorm van vernieling of opzettelijke beschadiging zijn of in de vorm van diefstal van goederen of geld. Voor slachtoffers van materieel geweld zijn in de enquête enkele vervolgvragen opgenomen: de frequentie van incidenten, de aard van het eigendom en vragen over het melden van de incidenten.

### *Psychisch-fysiek geweld*

Bij psychisch-fysiek geweld wordt iemands geestelijke of lichamelijke integriteit beschadigd. Zo kan door psychisch geweld, bijvoorbeeld pesten, iemand bang of onzeker worden. Lichamelijk geweld kan fysieke verwondingen opleveren, maar tegelijkertijd ook psychische wonden veroorzaken. Of er sprake is van agressie, zoals pesten of bedreigen, is niet altijd objectief vast te stellen. Waar de dader het als een geintje afdoet, kan het slachtoffer het wel degelijk als pesten of bedreiging ervaren. In de monitor is het perspectief van het slachtoffer gekozen. Als een medewerker (of student) rapporteert dat hij gepest is, dan wordt dat als zodanig in de monitor verwerkt. Psychisch-fysiek geweld is onderscheiden naar vormen die in de alledaagse omgang gemakkelijk herkenbaar zijn. De vormen zijn zo gekozen, dat er zo min mogelijk onderlinge overlap is. Onderscheiden zijn:

- pesten en discriminatie;
- bedreiging (afpersing, dwingen tot ongewenst gedrag, overige bedreigingen);
- lichamelijk geweld;
- seksuele intimidatie en seksueel geweld;
- verbale agressie;
- digitale agressie.

Voor elke vorm zijn in de monitor aparte vragen opgenomen. Na de vraag of men last heeft gehad van de betreffende vorm van agressie, krijgen slachtoffers enkele vervolgvragen. Zoals over de frequentie van de incidenten, de aard van het geweld, de door het slachtoffer ervaren gevolgen en over het melden en afhandelen van het incident.

Beantwoording van vragen over gebeurtenissen uit het verleden is niet altijd even gemakkelijk. Vooral als

het om gebeurtenissen gaat die weinig impact hebben gehad op iemand, of als de periode waarover wordt gevraagd te lang is. Agressie grijpt echter veelal diep in en kan de nodige sporen bij iemand achterlaten. Verwacht mag worden dat dergelijke voorvallen gemakkelijker worden herinnerd. Door de periode waarover moet worden gerapporteerd relatief kort te houden – vier maanden – wordt de kans verkleind dat een slachtoffer het is vergeten of er niet meer aan denkt. In de monitor wordt daarom gevraagd om te rapporteren over de onderwijsperiode voorafgaand aan de periode van bevraging. De medewerkers die in de periode september-december 2017 de monitor krijgen voorgelegd, wordt gevraagd om incidenten te rapporteren die tussen de voorjaars- en de zomervakantie van het schooljaar 2016-2017 plaatsvonden. De medewerkers die in januari 2018 de monitor krijgen voorgelegd, wordt gevraagd om incidenten te rapporteren die tussen de zomer- en de kerstvakantie van het schooljaar 2017-2018 plaatsvonden. De twee afgebakende perioden waarover moet worden gerapporteerd, zijn vergelijkbaar in tijdsduur. Analyses uit eerder uitgevoerde monitoren laten zien dat de resultaten uit beide perioden goed vergelijkbaar zijn. Dat maakt het mogelijk om de respondenten uit beide perioden in eenzelfde analyse op te nemen. Tot twee afnameperioden is besloten na verzoeken van mbo-instellingen die vanwege eigen enquêtes niet in de periode september-december 2017 aan de monitor konden meewerken.

## Subjectieve veiligheid

De subjectieve veiligheid verwijst naar het gevoel van veiligheid. Dat gevoel is vaak situatie- of omgevingsgebonden, bijvoorbeeld doordat iemand op een plek met agressie is geconfronteerd, maar ook doordat een omgeving bij sommigen een gevoel van onveiligheid kan oproepen, zoals een donker pad naar de fietsenstalling. Die dreiging van gevaar kan in een andere situatie minder zijn of misschien wel helemaal afwezig. Een docent die in een lesruimte gepest of bedreigd is, voelt zich daar wellicht minder veilig, terwijl hij de personeelskamer nog steeds als heel veilig ervaart. Vanwege die afhankelijkheid worden voor medewerkers in een ondersteunende functie vier en voor docenten vijf verschillende en duidelijk herkenbare plaatsen onderscheiden:

- de lesruimten (alleen voor docenten);
- de eigen werkruimten, inclusief de personeelskamer;
- de openbare ruimten in het gebouw (gangen en kantine);

- het schoolterrein en de stalling;
- de directe omgeving van de school.

Medewerkers kunnen hun gevoel van veiligheid aangeven op een 7-puntsschaal, lopend van zeer onveilig (1) naar zeer veilig (7). De middencategorie (4) is neutraal.

### Controversiële onderwerpen

In deze editie van de monitor is het bespreken van controversiële onderwerpen toegevoegd. Docenten is gevraagd of er discussies uit de hand zijn gelopen in de les, omdat studenten bijvoorbeeld erg fel reageerden of heftige uitspraken deden en wat het onderwerp was van deze discussie. Bijvoorbeeld over actualiteiten, verschillen tussen culturen, oorlogen, discriminatie, vluchtelingen, de omgang van mannen en vrouwen, seksuele diversiteit, een persoonlijk conflict of pestgedrag. Vervolgens is het gedrag van de docent bevraagd: of de docent zo'n discussie tussen studenten in goede banen heeft kunnen leiden; of de docent bij collega's en leidinggevende terecht kan met twijfels over het omgaan met gevoelige onderwerpen; of er ondersteuning vanuit de school beschikbaar is om de docent in staat te stellen gevoelige onderwerpen in de klas te kunnen bespreken.

## 2.2 Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd tussen september 2017 en januari 2018. Het Platform Veiligheid heeft mbo-instellingen benaderd met het verzoek om aan de monitor 2017-2018 mee te werken. Met de instellingen die zich hebben aangemeld, zijn verdere voorbereidingen getroffen.

De feitelijke afname is in twee perioden georganiseerd: in de periode september-december 2017 en in de maand januari 2018.

### Werving van deelnemers

Allereerst heeft het Platform Veiligheid mbo-instellingen die deel uitmaken van het Platform aangeschreven voor medewerking aan de monitor. Daarnaast is het onderzoek onder de aandacht gebracht via verschillende media, zoals de nieuwsbrieven van ecbo en een artikel in *Vakblad Profiel*. Ook zijn via persoonlijke netwerken instellingen direct benaderd.

In een tweede stap is de instellingen die aan de monitor mee wilden werken, gevraagd de locaties op te geven waar de monitor afgenomen moest worden. De meeste instellingen kiezen ervoor om instellingsbreed, dat wil zeggen met (bijna) alle locaties, aan het onderzoek mee te doen.

### De dataverzameling

De data zijn digitaal verzameld via een online enquête-instrument. Instellingen kregen een instructie voor afname door middel van een draaiboek. In samenwerking met de instellingen zijn medewerkers hiervoor per e-mail benaderd. De anonimiteit van medewerkers is gewaarborgd: instellingen hebben geen inzicht in de antwoorden die afzonderlijke medewerkers hebben gegeven en zij kunnen dit ook niet herleiden.

### Analyses

De respons is op een aantal kenmerken vergeleken met de populatie, aan de hand van gegevens uit de openbaar beschikbare bestanden van DUO over medewerkers in het mbo.<sup>6</sup>

Eerst zijn analyses uitgevoerd ten behoeve van de locatierapportages. Ook is in deze fase per instelling een factsheet met de belangrijkste resultaten opgeleverd. Daarvoor is gebruikgemaakt van beschrijvende statistische procedures: frequentietabellen en kruistabellen. Voor de locatierapporten en factsheets zijn geen verdere statistische berekeningen uitgevoerd. Dat is wel gedaan voor de landelijke rapportage. Kruistabelanalyses, correlatieanalyses en variantieanalyses zijn uitgevoerd, daarbij gebruik makend van standaard statistische programmatuur (SPSS).

### Rapportage

De monitor voorziet in enerzijds locatierapportages en een factsheet voor alle deelnemende instellingen, en anderzijds landelijke rapportages. In deze rapporten zijn landelijke gegevens verwerkt zodat instellingen zich kunnen benchmarken.

Er zijn drie landelijke rapporten opgesteld: een rapport met de uitkomsten voor studenten, een voor medewerkers en een rapport over het veiligheidsbeleid van instellingen.

<sup>6</sup> De Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) houdt de gegevens van alle leerlingen en medewerkers bij in het bekostigde onderwijs in Nederland in de Basisregistratie Onderwijsnummerbestanden (BRON-bestanden).

## 2.3 Deelname aan het onderzoek

Van de aangeschreven instellingen namen 20 instellingen aan de monitor 2017-2018 deel: 15 roc's, 3 aoc's en 2 vakscholen. Eén instelling heeft alleen aan het onderzoek onder studenten meegedaan. Deze rapportage over medewerkers is dus gebaseerd op data over 19 instellingen. De monitor is bij 136 locaties van deze instellingen uitgezet. In 2017-2018 namen meer instellingen deel aan de monitor dan in 2014 (10) en 2008 (15). In 2011 namen 21 instellingen deel.

De twee meest genoemde redenen om niet aan de monitor mee te werken, zijn de afnameperiode en de afname van eigen enquêtes door instellingen, waarin vaak ook een aantal vragen over sociale veiligheid zijn opgenomen. Diverse instellingen verwachten daarmee voldoende informatie over de sociale veiligheid te verzamelen.

In totaal zijn iets meer dan 17.000 medewerkers uitgenodigd de monitor in te vullen. De netto respons bedraagt 7.189 medewerkers (docenten en overig personeel), wat neerkomt op een respons van 42%. Dit is exclusief een deel van de respons die voor het onderzoek niet bruikbaar was, bijvoorbeeld doordat medewerkers in het voorgaande half jaar niet op een van de deelnemende locaties werkzaam waren. Het aantal respondenten per locatie varieert van minder dan 10 tot 677 met een gemiddelde van 51 per locatie.

### Verdeling van de responsgroep naar achtergrondkenmerken

In totaal zijn van 7.189 medewerkers geldige gegevens verzameld. Dat is ongeveer 13% van het totaal aantal medewerkers in de mbo-sector. De netto steekproef is naar functie en geslacht vergeleken met de populatie in de mbo-sector. Voor die vergelijking is gebruikgemaakt van open data van DUO (data.duo.nl). Ook is een vergelijking gemaakt met de deelname aan voorgaande metingen.

Tabel 2.1 Steekproef naar functie en geslacht

Functie	n	Geslacht		
		man	vrouw	
	n	%	n	%
OP	1.916	47,4	2.126	52,6
OOP/OBP	988	35,7	1.782	64,3
Totaal	2.904	42,6	3.908	57,4

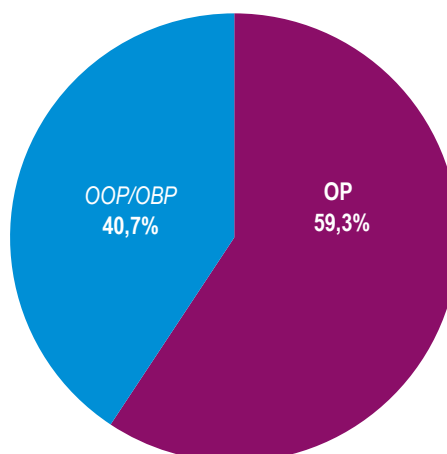
59% van de respondenten behoort tot het onderwijsgevend personeel (OP) en 41% tot het onderwijsondersteunend personeel (OOP: 10%) of ondersteunend personeel zonder onderwijstaken (OBP: 30%). De deelname van het OOP/OBP is nu iets hoger dan in 2014 (34%) en 2011 (34%).

Meer vrouwen dan mannen hebben aan de monitor 2017 deelgenomen (57% versus 43%). Bij docenten is de verdeling tussen mannen en vrouwen 47% versus 53%, wat gelijk is aan de verdeling in de populatie (47% versus 53%). De verhouding in de deelname van mannen en vrouwen bij het ondersteunend personeel (36% mannen versus 64% vrouwen) wijkt licht af van de verdeling in de populatie (38% versus 62%).

6 op de 10 respondenten zijn ouder dan 45 jaar en bijna 3 op de 10 (31%) zijn ouder dan 55. Het percentage respondenten ouder dan 55 jaar is iets hoger bij het OP dan bij het OOP/OBP. De gemiddelde leeftijd van de responsgroep (47,5 jaar) is vergelijkbaar met de vorige meting. Wel neemt het aandeel medewerkers boven de 55 jaar in de metingen steeds toe in de afgelopen jaren: van 14% in 2004 tot 31% in 2017.

De vraag naar de seksuele geaardheid is door bijna 1 op de 5 medewerkers niet beantwoord (19%). Dat percentage is iets lager dan de 22% in 2014 en 19% in 2011. Respondenten hadden de mogelijkheid om de vraag over te slaan, om te voorkomen dat medewerkers de enquête zouden afbreken als ze deze vraag verplicht moesten beantwoorden. Verder is sinds 2011 het aantal antwoordcategorieën uitgebreid: naast heteroseksueel en homoseksueel/lesbisch zijn de categorieën

Figuur 2.1 Medewerkers naar functie: onderwijsgevend (OP) en onderwijsondersteunend (OOP/OBP)





Tabel 2.2 Functie en leeftijd

Functie	Aantal	Gem.	Leeftijd				
			<=25	26-35	36-45	46-55	>=56
OP	3.682	47,4	2,7%	18,1%	19,7%	27,5%	32,0%
OOP/OBP	2.526	47,6	3,1%	14,2%	22,4%	30,0%	30,3%
<b>Totaal</b>	<b>6.208</b>	<b>47,5</b>	<b>2,9%</b>	<b>16,5%</b>	<b>20,8%</b>	<b>28,5%</b>	<b>31,3%</b>

biseksueel en sinds 2014 ook transseksueel of anders toegevoegd. Het percentage LHBT-medewerkers<sup>7</sup>, voor zover opgegeven, komt in 2017 uit op 3,8%. Dat wijkt nauwelijks af van eerdere metingen sinds 2006. Een vergelijking met de uitkomsten van een onderzoek door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP, 2016) naar de seksuele oriëntatie van Nederlanders laat zien dat dit iets lager is dan het landelijk beeld. Ongeveer 5 à 6% van de Nederlanders heeft een seksuele oriëntatie die valt onder LHBT.<sup>8</sup> In de analyse van de Monitor Sociale Veiligheid is geen rekening gehouden met een mogelijk hoger aantal LHBT'ers onder de respondenten die de vraag hebben overgeslagen, waardoor het werkelijke percentage LHBT'ers onder mbo-personeel wellicht iets hoger is dan 3,8%.

Tabel 2.3 Functie en leidinggevend

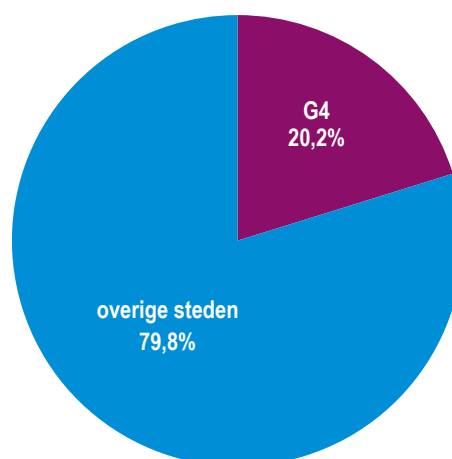
Functie	Aantal	Leidinggevend	
		ja	nee
OP	4.173	10,6%	89,4%
OOP/OBP	2.855	12,4%	87,6%
<b>Totaal</b>	<b>7.028</b>	<b>11,4%</b>	<b>88,6%</b>

Ongeveer 11% van de respondenten heeft een leidinggevende functie. Dat percentage komt nagenoeg overeen met de metingen in 2011 en 2014.

2 op de 10 respondenten werken op een locatie in een van de vier grote steden (G4). Dat is minder dan in 2014 (30%) en 2008 (32%), maar vergelijkbaar met 2011 (21%) en 2006 (22%). Uit gegevens van DUO blijkt dat 29% van de werknemers in een mbo-instelling werkt waarvan de hoofdlocatie in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of

Utrecht (G4) is gevestigd. Deze mbo-instellingen kunnen ook nevenvestigingen hebben in plaatsen buiten de G4, en andersom: instellingen met een hoofdlocatie buiten de G4 kunnen vestigingen in de G4 hebben. Cijfers van DUO zeggen niets over de vestiging(en) waar een medewerker werkt. Daarom is niet precies te zeggen of het percentage in de steekproef overeenkomt met de populatie.

Figuur 2.2 Medewerkers naar G4 en de rest van het land



## 2.4 Representativiteit van de steekproef

De samenstelling van de netto steekproef komt op een aantal punten goed overeen met die van de populatie en de steekproeven uit voorgaande metingen. Ook wat betreft de verhouding onderwijsgevend personeel versus ondersteunend personeel komt de responsgroep goed overeen met de populatie. In de samenstelling van de steekproef is wel de verhouding tussen G4 en niet-G4 anders dan in de populatie.

<sup>7</sup> LHBT staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender.

<sup>8</sup> SCP (2016). *LHBT-monitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Het percentage van SCP gaat alleen over geardeerdheid en niet over geslacht (dus zonder transgender).

De resultaten die betrekking hebben op de volledige steekproef worden gewogen op twee kenmerken waarvan de populatiegegevens beschikbaar zijn, namelijk geslacht en functie (OP en OOP/OBP). Gewichten zijn bepaald door de percentages in de populatie te delen door de overeenkomstige percentages in de responsgroep. Bijvoorbeeld: het percentage vrouwelijke OP'ers in de populatie van 2017 is 31,8% en in de responsgroep 31,2%. Het berekende gewicht van 1,02 zorgt ervoor dat in de analyses het aandeel van de vrouwelijke OP'ers dus wordt verhoogd. De berekende gewichten voor de laatste metingen zijn in tabel 2.4 opgenomen.

Deze wijze van wegen wordt toegepast sinds 2011. Voor die tijd werden enkele andere kenmerken betrokken bij het bepalen van de weging. Zie daarvoor de rapportages uit 2006 en 2008.

In analyses waarin de resultaten van groepen met elkaar worden vergeleken, bijvoorbeeld mannen en vrouwen of OP en OOP/OBP, wordt niet gewogen.

*Tabel 2.4 Gewichten voor functie en geslacht*

		Meting				
Functie	Geslacht	2006	2008	2011	2014	2017
OP	man	1,02	1,03	0,88	0,98	0,99
	vrouw	1,03	0,96	0,87	0,85	1,02
OOP/OBP	man	0,94	0,97	1,31	1,26	1,06
	vrouw	0,97	1,04	1,18	1,11	0,95

# 3. Materieel geweld

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komt het materieel geweld (diefstal en vandalisme) aan de orde. De monitor richt zich op het slachtofferschap van medewerkers, niet op de schoolorganisatie als geheel. Aan medewerkers is gevraagd diefstal en/of vernieling van persoonlijke eigendommen te melden, waartoe spullen worden meegerekend die nodig zijn in het werk. Om te voorkomen dat eenzelfde incident op school niet door meerdere medewerkers wordt gemeld, is de nadruk gelegd op persoonlijke spullen of spullen die een medewerker zelf gebruikt in zijn of haar werk.

De monitor inventariseert bij medewerkers het materieel geweld in de periode voorafgaand aan het invullen van de vragenlijst. Dat is de periode van de voorjaars- tot de zomervakantie of de periode van de zomer- tot de kerstvakantie. De slachtoffers van diefstal en/of vandalisme kregen vervolgvragen om nader in te kunnen gaan op een incident. Gevraagd is naar de frequentie, het soort eigendommen en het melden van incidenten. Dat laatste aspect komt in de beleidsrapportage aan de orde.

Twee indicatoren brengen de omvang en de ernst van het materieel geweld in beeld:

- het percentage slachtoffers;
- het aantal incidenten per 100 medewerkers.

Ook wordt beschreven welke groepen medewerkers een groter risico op materieel geweld lopen. Die groepen worden onderscheiden op basis van een aantal achtergrondkenmerken. Ten slotte wordt de beeldvorming van medewerkers over de mate van materieel geweld op de eigen locatie besproken. Met name gaat het om de vraag of medewerkers een idee hebben over trends in materieel geweld op de eigen locatie.

Allereerst bespreken we de omvang en ernst van het materieel geweld (paragraaf 3.2), vervolgens de risicogroepen (paragraaf 3.3) en in de laatste paragraaf (3.4) brengen we ontwikkelingen in materieel geweld in beeld, waarbij ook aandacht is hoe medewerkers daar zelf tegen aankijken.

### 3.2 Omvang en ernst van het materieel geweld

Eerst beschrijven we de omvang en de ernst van materieel geweld waarmee medewerkers geconfronteerd zijn. Hiervoor worden twee indicatoren gebruikt. Ten eerste het percentage medewerkers dat in de onderzoeksperiode slachtoffer is geweest van materieel geweld (indicator 1) en ten tweede het aantal incidenten per 100 medewerkers (indicator 2).

#### Indicator 1: het percentage slachtoffers van diefstal en vandalisme

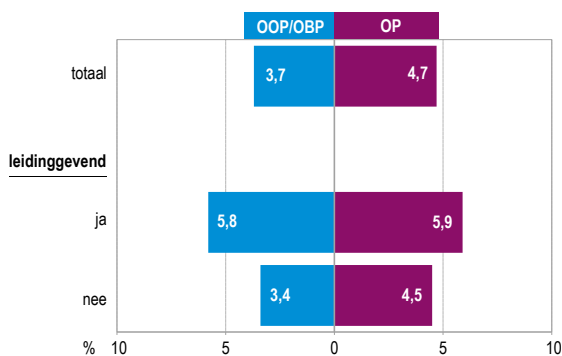
De eerste indicator, het percentage slachtoffers van diefstal en/of vandalisme, komt voor de populatie uit op 4,3. Dat percentage is bijna een procentpunt lager dan in de laatste twee metingen (2014 en 2011), toen het percentage 5,2 was. We zien hiermee een daling, zeker in vergelijking met 2006 (6,3%) en 2008 (6,0%). Net als in eerdere metingen hadden iets meer medewerkers last van diefstal (2,7%) dan van vandalisme (2,2%). Een klein deel van de medewerkers kreeg met beide vormen van materieel geweld te maken. Figuur 3.1 toont de percentages slachtoffers onderscheiden naar OP en OOP/OBP en naar leidinggevenden en niet-leidinggevenden. Om een indruk te krijgen of medewerkers in het mbo relatief vaak met materieel geweld te maken hebben, maken we een vergelijking met andere onderwijssectoren. Het blijkt dat in het primair onderwijs (po) het percentage slachtoffers van materieel geweld vergelijkbaar is met het mbo, namelijk 4,9% (Praktikon, 2016). In het voortgezet onderwijs (vo) geeft een groter deel van de medewerkers aan hiervan slachtoffer te zijn: 9,4% (Praktikon, 2016).<sup>9</sup>

Evenals in voorgaande metingen zijn onderwijsgevenden in het mbo vaker slachtoffer van materieel geweld dan de medewerkers in een ondersteunende functie: 4,7 versus 3,7%. Dit verschil is significant. OP'ers lopen dus meer risico op diefstal en vandalisme dan OOP/OBP'ers. Leidinggevenden krijgen vaker te maken met dit soort ongewenst gedrag dan niet-leidinggevenden. 5,9% van de leidinggevenden is slachtoffer versus 4,1% van de niet-leidinggevenden.

<sup>9</sup> Uit onderzoek van CBS blijkt dat ongeveer 5% van de inwoners in Nederland slachtoffer is van vandalisme (CBS, 2018). Dit cijfer is echter niet een-op-een vergelijkbaar omdat in deze monitor in het mbo gevraagd is naar materieel geweld gerelateerd aan het werk en niet aan andere incidenten. Ook is de periode waarover gerapporteerd wordt anders en betreft het bij CBS alleen vandalisme en geen diefstal.

Dit verschil tussen leidinggevend en niet-leidinggevend is significant en in lijn met eerdere metingen. Ten opzichte van andere jaren zijn medewerkers in een ondersteunende functie nu significant minder vaak slachtoffer van materieel geweld.

*Figuur 3.1 Slachtoffers materieel geweld*

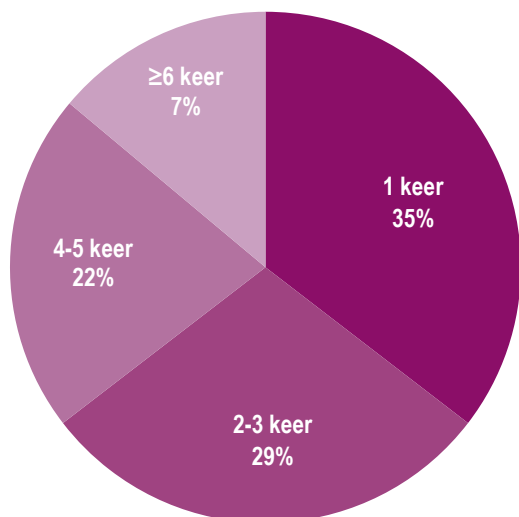


**Indicator 2: het aantal incidenten van materieel geweld**

In de eerste indicator telt een slachtoffer één keer mee ongeacht het aantal incidenten. De tweede indicator, het aantal incidenten per 100 medewerkers, houdt wel rekening met de frequentie.

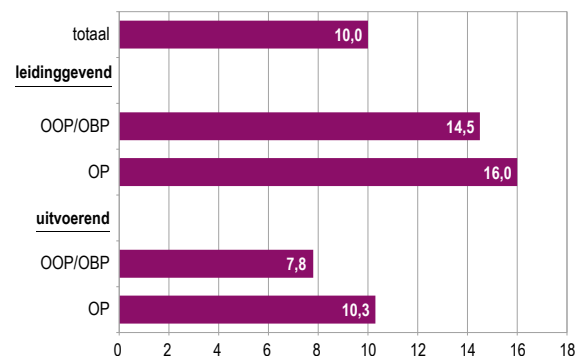
Van de slachtoffers van wie in de periode iets is gestolen of vernield, meldt 35% dat dit eenmalig is gebeurd, 29% van de slachtoffers meldt dat dit twee of drie keer is gebeurd en 22% 4 of 5 keer. Deze cijfers wijken af van de vorige editie, waar de respondenten in 67% van de gevallen eenmalig slachtoffer waren.

*Figuur 3.2 Aantal incidenten van materieel geweld per slachtoffer*



De tweede indicator is het aantal incidenten per 100 medewerkers. Dit is in figuur 3.3 weergegeven voor de populatie als geheel (bovenste balk) en voor de onderscheiden functiegroepen. Per 100 medewerkers zijn er 10 incidenten in een half jaar. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2014 (9,2 incidenten), maar nog wel lager dan 2011 (10,6 incidenten). De verhoudingen in figuur 3.3 komen deels overeen met de verhoudingen in figuur 3.1. OP'ers maken niet alleen meer kans slachtoffer te worden van materieel geweld, zoals we zagen: de kans is ook groter dat ze er herhaald mee te maken krijgen. Het aantal incidenten per 100 medewerkers is bij niet-leidinggevend significant lager dan bij leidinggevend. Dit in tegenstelling tot 2014. Met name het aantal incidenten per 100 medewerkers met een leidinggevende functie is gestegen (in 2014 5,6 voor leidinggevend OP en 3,3 voor leidinggevend OOP/OBP).

*Figuur 3.3 Aantal incidenten van materieel geweld per 100 medewerkers in een semester*



**3.3 Risicogroepen**

Het risico op diefstal of vernieling van eigendommen is niet voor iedere medewerker even groot. Onderwijsgevend lopen meer risico dan medewerkers in een ondersteunende functie, wat vooral te maken heeft met vernieling of diefstal van schooleigendommen. In deze paragraaf worden ook verschillen tussen andere groepen in kaart gebracht (tabel 3.1). De percentages slachtoffers zijn berekend voor zowel materieel geweld als voor vandalisme en diefstal afzonderlijk. Statistisch significante verschillen zijn in de tabellen aangegeven. Figuur 3.4 brengt in beeld wat gestolen of vernield is. Ook dat zegt iets over risico's.

Tabel 3.1 Slachtoffers materieel geweld (MG) met uitsplitsing naar vandalisme (V) en diefstal (D) (%)

	Totaal			OP			OOP/OBP		
	MG	V	D	MG	V	D	MG	V	D
<b>Geslacht</b>	*	**	**	*	**		*	**	
man	5,8	3,3	3,5	5,4	3,1	3,3	6,5	4,0	3,9
vrouw	3,0	1,2	2,1	3,8	1,4	3,0	2,1	1,1	1,1
<b>Leeftijd</b>									
<=25	5,5	1,8	3,5	4,4	1,1	3,3	6,7	2,7	4,0
26-35	3,6	1,7	2,0	3,7	1,7	2,2	3,4	1,7	1,7
36-45	4,5	2,5	2,9	5,7	3,4	3,5	3,1	1,6	2,2
46-55	4,2	2,1	2,7	4,4	2,0	2,9	3,9	2,3	2,6
>=56	3,9	2,2	2,4	4,2	2,2	3,0	3,4	2,3	1,6
<b>Seksuele oriëntatie</b>									
heteroseksueel	4,2	2,2	2,6	4,6	2,3	3,1	3,5	2,1	2,0
LHBT	3,2	0,9	2,3	3,1	0,8	2,3	3,4	1,1	2,3
<b>Leidinggevend</b>	*								
ja	5,9	3,3	3,4	5,9	3,0	4,1	5,8	3,8	2,6
nee	4,1	2,1	2,6	4,5	2,2	3,0	3,4	1,9	2,1
<b>Werkzaam op locatie</b>									
<0,5 jaar	2,7	0,0	2,7	2,4	0,0	2,4	3,1	0,0	3,1
0,5-1 jaar	3,0	1,3	2,0	3,0	1,2	2,0	3,0	1,5	2,0
1-2 jaar	4,0	2,0	2,6	4,0	2,0	2,5	4,0	1,9	2,7
2-5 jaar	4,4	2,1	2,9	5,2	2,1	3,6	3,2	2,1	1,7
5-10 jaar	4,6	2,6	2,7	4,6	2,6	2,6	4,5	2,6	2,7
>10 jaar	4,9	2,6	2,8	5,7	3,1	4,1	3,2	2,5	1,2
<b>Aanwezigheid</b>	**	**		*			*		
0,5-1,5 dag	1,8	1,2	1,2	1,9	1,9	0,9	1,7	0,0	1,7
2-3,5 dagen	3,3	1,6	2,3	3,9	1,7	3,0	2,4	1,4	1,2
4-5 dagen	4,9	2,6	3,0	5,2	2,6	3,3	4,4	2,6	2,6
<b>Contact met studenten</b>	**	**	**						
niet of minder dan een keer per week	2,5	1,0	1,5	5,1	2,6	2,6	2,2	0,9	1,4
een of enkele keren per week, niet dagelijks	2,6	1,2	1,5	2,8	1,0	1,8	2,3	1,5	1,3
dagelijks een aantal keer	4,6	2,5	2,8	5,1	1,9	4,0	4,1	3,3	1,4
dagelijks (bijna) de gehele dag	5,1	2,8	3,3	4,9	2,7	3,1	5,9	3,1	4,1
<b>Geeft les aan***</b>									
entree en niveau 2	6,0	3,1	4,5	6,1	3,1	4,8	5,3	3,2	3,2
niveau 3 & 4	4,3	2,1	2,9	4,3	2,1	2,8	3,7	2,1	3,2
alle niveaus	5,8	2,9	3,8	5,6	2,9	3,4	7,2	2,9	5,3
<b>G4</b>	*		*						
ja	5,2	2,7	3,4	5,7	2,7	3,9	4,7	2,7	2,8
nee	4,0	2,1	2,5	4,5	2,2	3,0	3,4	2,0	1,9
<b>Totaal</b>	<b>4,3</b>	<b>2,2</b>	<b>2,7</b>	<b>4,7</b>	<b>2,3</b>	<b>3,1</b>	<b>3,7</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>

\* p≤0,05; \*\* p≤0,01; \*\*\* alleen van toepassing op personeel met onderwijstaken (OP en OOP).  
MG = materieel geweld; V = Vandalisme; D= Diefstal.

In de analyses zijn medewerkers ingedeeld naar de volgende achtergrondkenmerken:

- persoonskenmerken (geslacht, leeftijd en seksuele geaardheid);
- functiekenmerken (OP versus OOP/OBP, leidinggevend versus niet-leidinggevend, verblijfsduur op de locatie, mate van contact met studenten en betrokkenheid bij opleidingen onderscheiden naar niveau);
- locatiekenmerken (G4 versus rest van het land).

### Persoonskenmerken

Van de persoonskenmerken laat alleen het geslacht duidelijke verschillen zien. Voor de twee andere kenmerken, leeftijd en seksuele geaardheid, zijn er geen noemenswaardige verschillen gevonden.

#### *Geslacht*

Net als bij eerdere metingen krijgen mannen gemiddeld vaker dan vrouwen te maken met materieel geweld (5,8% versus 3,0%). Dat is een vrij robuust gegeven. Het verschil is te zien bij het OP en bij het OOP/OBP. Ook bij de afzonderlijke vormen van materieel geweld heeft een hoger percentage mannen dan vrouwen hiermee te maken. In vergelijking met eerdere metingen is het verschil tussen mannen en vrouwen wel kleiner geworden.

#### *Leeftijd*

De kans slachtoffer te worden van materieel geweld heeft geen relatie met de leeftijd van medewerkers. Ook in voorgaande metingen zijn er geen verschillen gevonden tussen leeftijdsgroepen. De leeftijd van de medewerkers levert dus geen aparte risicogroepen op.

#### *Seksuele geaardheid*

Net als in eerdere metingen is er geen statistisch significant verband gevonden tussen de seksuele geaardheid van medewerkers en de kans op diefstal of vandalisme. LHBT-medewerkers lopen net zo veel risico als heteroseksuele medewerkers.

### Functiekenmerken

Er is al op gewezen dat leidinggevenden significant meer te maken krijgen met materieel geweld dan medewerkers in een uitvoerende functie. Andere significante verschillen in het risico op materieel geweld hebben te maken met niveau van de opleiding waarin docenten lesgeven, de aanwezigheid op de locatie (voor docenten) en de contacttijd met studenten.

#### *De aanwezigheid op de locatie*

De tijd die een docent per week op de locatie aanwezig is, hangt samen met de kans slachtoffer te worden van materieel geweld. Naarmate iemand langer aanwezig is, staat hij of zij langer bloot aan het risico op materieel geweld. Het verschil is significant. Docenten die 4 tot 5 dagen op een locatie werken, hebben een 2,5 keer zo hoge kans om slachtoffer te zijn van materieel geweld (5,2%), als medewerkers die ten hoogste 1,5 dag aanwezig zijn (1,9%). Voor diefstal en vandalisme afzonderlijk zien we geen significant verschil voor de aanwezigheid.

#### *Contacttijd met studenten*

Voor alle medewerkers tezamen is er een samenhang tussen materieel geweld en het contact met studenten, en dan voor alle vormen van materieel geweld. Bij meer of frequenter contact lopen medewerkers ook significant meer risico op vernieling of diefstal van eigendommen. Van de medewerkers die dagelijks (bijna) de gehele dag contact hebben met studenten, is 5,1% slachtoffer geweest van materieel geweld. Terwijl dit maar voor 2,5% van de medewerkers geldt die niet of minder vaak dan één keer in de week contact hebben met studenten.

#### *Opleidingsniveau waar medewerkers bij betrokken zijn*

Er is geen significant verschil voor het niveau waaraan lesgegeven wordt. Dit geldt zowel voor docenten als onderwijsondersteunend personeel.

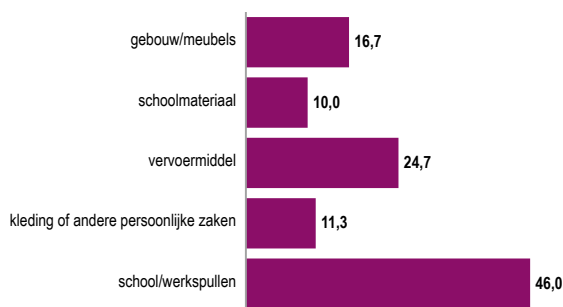
### Locatiekenmerken

Medewerkers op locaties in de vier grote steden van ons land (G4: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht) hebben een grotere kans om slachtoffer van materieel geweld (5,2%) te worden en specifiek diefstal (3,4%) dan medewerkers die buiten de G4 werken (4,0% materieel geweld en diefstal 2,5%). Dit verschil geldt alleen voor de totale groep en niet afzonderlijk voor OP en OOP/OBP. In 2011 en 2014 (G4: 5,4% en niet-G4: 5,3%) waren de verschillen tussen de G4 en de rest van het land beperkt. Materieel geweld is dus vooral aanzienlijk afgenomen voor medewerkers die buiten de G4 werken; voor medewerkers op G4-locaties is het licht afgenomen.

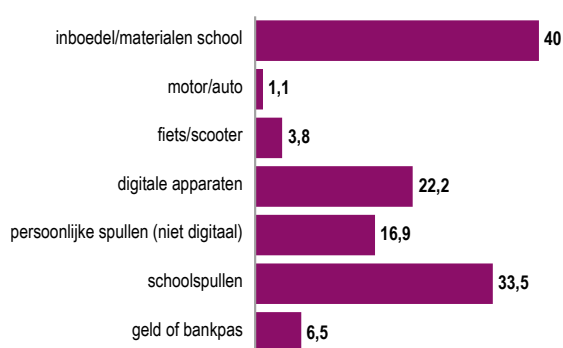
### Soorten eigendommen als risicofactor

Slachtoffers van materieel geweld konden aangeven wat van hen was gestolen of vernield: geld, schoolspullen, persoonlijke of digitale spullen, een vervoermiddel of iets anders. De resultaten zijn weergegeven in figuur 3.4. Daarin representeren de balken rechts de percentages gebaseerd op het aantal slachtoffers en links de percentages gebaseerd op alle respondenten.

Figuur 3.4a Eigendommen die zijn vernield en/of gestolen, berekend op basis van alle slachtoffers (%)



Figuur 3.4b Eigendommen die zijn gestolen



#### Vandalisme

Bovenaan de lijst van vernielde eigendommen staan school/werkspullen. Van de slachtoffers van vernieling heeft 46% meegemaakt dat eigen spullen die nodig zijn in het werk zijn vernield. Bij een kwart ging het om vernieling van hun vervoermiddel. En bij ruim 11% van de slachtoffers is kleding of een ander persoonlijk eigendom vernield. Daarnaast werd ook vaak genoemd dat materiaal dat op school gebruikt wordt (gereedschap, digitaal schoolbord, computers) is vernield of dat er beschadigingen aan het gebouw en meubilair hebben plaatsgevonden. Deze laatste twee categorieën behoren niet tot de persoonlijke eigendommen, maar werden in groten getale genoemd als voorwerpen die zijn vernield.

#### Diefstal

Bij diefstal gaat het ook vooral om schoolspullen, zoals pennen, boeken of tassen. Een derde van de slachtoffers van diefstal noemt dit als voorwerpen die gestolen waren. Naast de persoonlijke schoolspullen is ook vooral gemeenschappelijke inboedel en materiaal van de school gestolen (40%) zoals beamers, muizen, gereedschap en spullen uit keuken en opslag.

Ruim 1 op de 5 slachtoffers van diefstal heeft genoemd dat van hen een digitaal apparaat is gestolen, zoals een mobieltje, tablet, laptop of usb-stick. Bij 1 op de 6 ging het om een persoonlijk voorwerp dat niet digitaal is, zoals kleding of andere persoonlijke zaken, zoals een dure pen of sieraad. Het kwam minder vaak voor dat er geld of een bankpas (6,5%) of een voertuig (fiets/scooter, 3,8% en motor/auto, 1,1%) was gestolen.

### 3.4 Trends in materieel geweld

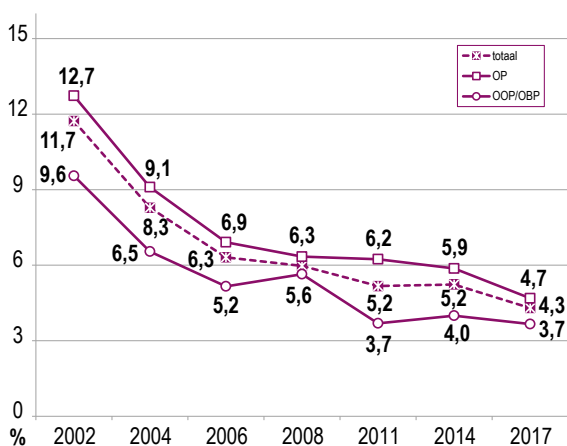
De twee indicatoren die hiervoor zijn besproken, gebruiken we in deze paragraaf om trends in materieel geweld tegen medewerkers in beeld te brengen.

De eerste indicator, het percentage slachtoffers, is al vanaf de eerste meting in 2002 berekend, de tweede, het aantal incidenten per 100 medewerkers, vanaf de meting 2004.

#### Het percentage slachtoffers van materieel geweld tussen 2002 en 2017

Het percentage slachtoffers van materieel geweld in de metingen vanaf 2002 is weergegeven in figuur 3.5. Naast de trendlijn voor de totale groep zijn in de figuur ook de trendlijnen opgenomen voor OP en OOP/OBP.

Figuur 3.5 Percentage slachtoffers van materieel geweld: 2002–2017



De dalende trend van het percentage slachtoffers van materieel geweld, die tussen 2002 en 2006 is ingezet, zet zich ook in 2017 voort. In 2017 is er een verdere significante daling naar 4,3%, waar het in 2011 en 2014 nog om 5,2% ging. Het percentage slachtoffers is daarmee in 2017 gedaald tot ruim een derde van het percentage slachtoffers in 2002. De daling bij het OOP/OBP is lager, maar daar is het slachtofferschap ook lager.



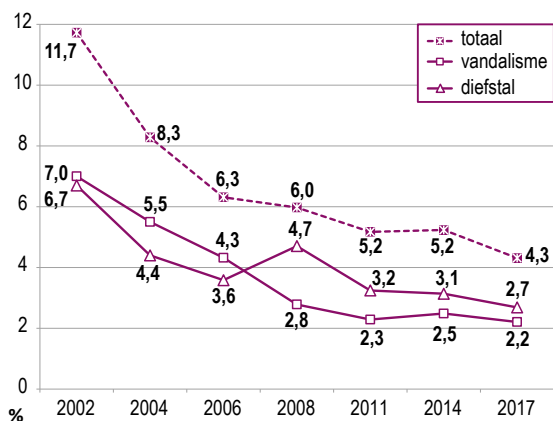
Na een kleine toename in 2014 (4,0%) is het percentage slachtoffers van materieel geweld bij OOP/OBP weer op hetzelfde niveau als in 2011 (3,7%).

In het po en vo is het percentage slachtoffers van materieel geweld onder personeel juist stabiel over de jaren heen (Praktikon, 2016).

Uitgesplitst naar vorm van materieel geweld lijkt de daling in het percentage slachtoffers minder groot. Bij diefstal is er een daling van 3,1 naar 2,7% en bij vandalisme van 2,5 naar 2,2%. (zie figuur 3.6.) Zowel voor diefstal als voor vernieling ligt het percentage slachtoffers ongeveer op het niveau van 2011. Dat het percentage materieel geweld als totaal meer is gedaald, duidt erop dat in totaal minder mensen slachtoffer zijn geworden, maar dat er van de mensen die wel slachtoffer zijn geworden, relatief iets meer mensen van beide vormen van materieel geweld slachtoffer zijn.

Het percentage slachtoffers van vandalisme daalde tussen 2002 en 2011 van meting op meting steeds verder, waarbij de grootste daling zit tussen 2002 en 2006. Deze trend is in 2014 gestopt. Het percentage lag in dat jaar weliswaar iets hoger dan in 2011 (2,5% versus 2,3%), maar is in 2017 weer gedaald naar het laagste niveau sinds de start van de metingen (2,2%).

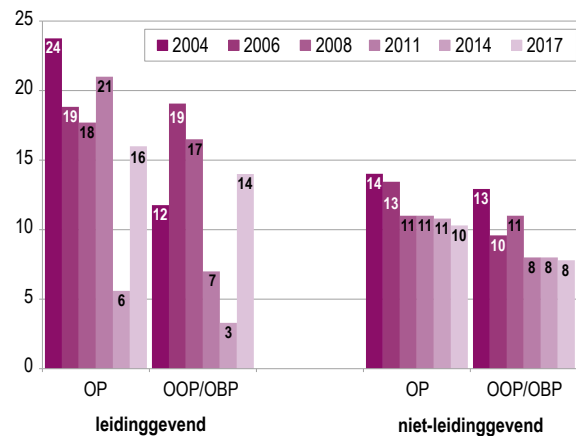
**Figuur 3.6 Percentage slachtoffers van vandalisme en diefstal: 2002-2017**



### Het aantal incidenten van materieel geweld tussen 2004 en 2017

Een aanvullende indicator om trends in diefstal en vandalisme op het spoor te komen, is het aantal incidenten. Daarbij is het aantal incidenten per 100 medewerkers gekozen als standaard. Die indicator is vanaf de monitor 2004 te berekenen. Het resultaat voor de metingen tot nu toe is te zien in figuur 3.7.

**Figuur 3.7 Aantal incidenten van materieel geweld per 100 medewerkers: 2004-2017**



Als we kijken naar het aantal incidenten per 100 medewerkers, zien we vooral veranderingen bij leidinggevend personeel. Bij niet-leidinggevend personeel is het aantal incidenten per medewerker stabiel gebleven, voor zowel OP als OOP.

Bij leidinggevend OP stijgt het gemiddeld aantal incidenten per medewerkers en ook bij leidinggevend OOP is dit het geval. Aangezien één medewerker met veel incidenten een relatief grote invloed heeft op het aantal incidenten per 100 medewerkers, lijkt er een grote stijging te zijn bij leidinggevend OOP. Het verschil tussen 2014 en 2017 is inderdaad significant, maar daarbij moet worden opgemerkt dat het aantal incidenten in 2014 uitzonderlijk laag was. Aangezien 2011 en 2017 niet significant verschillen van elkaar, kunnen we niet met zekerheid zeggen dat er een stijging van het aantal incidenten tussen 2011 en 2017 is.

### Het beeld bij medewerkers over materieel geweld op de locatie

In de monitor is de medewerkers ook gevraagd welk beeld zij zelf hebben over een toe- of afname van materieel geweld op de eigen locatie. Medewerkers die langer dan een semester op de locatie werkten, is gevraagd of diefstal en vandalisme op de locatie in de afgelopen jaren waren afgenomen, waren gelijk gebleven of waren toegenomen. In de analyses is ook apart gekeken naar slachtoffers van materieel geweld en medewerkers die daar geen last van hadden gehad. Tabel 3.2 toont de resultaten.

Tabel 3.2 Beeldvorming van de ontwikkeling van materieel geweld op de locatie

Slachtoffer materieel geweld	Toe- of afname materieel geweld						
		veel minder	minder	gelijk	iets meer	meer	weet niet
	n	%	%	%	%	%	%
Ja	270	1,5	6,3	36,3	23,7	8,9	23,3
Nee	6.194	1,3	6,0	34,6	9,5	2,5	46,1
Totaal	6.464	1,3	6,0	34,7	10,1	2,8	45,2

Het eerste dat in de tabel opvalt, is het grote aantal medewerkers dat geen antwoord kan geven op de vraag naar een trend. Bijna de helft (45,2%) kan er niets over zeggen, met name de medewerkers die zelf geen slachtoffer zijn geweest van materieel geweld. Van alle overige medewerkers vindt ruim een derde (34,7%) dat er geen verandering is. Het aantal medewerkers dat een toename van het materieel geweld ziet, is met 12,9% iets groter dan het aantal medewerkers dat een afname ziet (7,3%). Dit ondanks de afnemende trend van materieel geweld.

De beeldvorming wordt deels bepaald door eigen ervaringen. Slachtoffers van diefstal en/of vandalisme geven niet alleen vaker een antwoord op de vraag naar een trend, ze hebben ook aanzienlijk vaker het idee dat die vormen van ongewenst gedrag zijn toegenomen. Dit is een significant verschil met medewerkers die geen slachtoffer zijn geweest. De medewerkers die geen slachtoffer zijn geweest hebben vaker gekozen voor het antwoord 'weet niet' omdat ze niet weten of materieel geweld is toe- of afgenomen. Een derde van de slachtoffers denkt dat er een toename is tegenover iets meer dan 12% van de overige medewerkers.

In deze paragraaf is aan de hand van twee indicatoren een beeld geschetst van de ontwikkeling van het materieel geweld in de mbo-sector. Voor zowel diefstal als vandalisme blijkt, net als de jaren daarvoor, een verdere daling van het percentage slachtoffers. Ook het aantal incidenten is in de loop der jaren gedaald, hoewel hier in 2017 sprake is van een lichte stijging. Echter, die daling wordt door veel medewerkers niet herkend. In hoofdstuk 5 gaan we verder in op de rol van beeldvorming in het veiligheidsgevoel.

# 4. Psychisch-fysiek geweld

The background features a large, light blue, irregular shape that resembles a stylized arrow or a large letter 'L' pointing towards the top right. This shape is set against a dark purple background. The overall aesthetic is modern and minimalist.

## 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we het psychisch-fysiek geweld tegen medewerkers. Er zijn zes vormen van psychisch-fysiek geweld onderscheiden:

- pesten en discriminatie;
- bedreiging;
- lichamelijk geweld, met onderscheidingen naar de ernst van het geweld;
- seksuele intimidatie en geweld, onderscheiden naar de aard in vier vormen;
- verbale agressie;
- digitale agressie.

Slachtoffers kregen vervolgvragen te beantwoorden gericht op verdere informatie over een incident, zoals de frequentie, de pleger van de agressie, de aard van de agressie en de persoonlijke gevolgen. Ook zijn vragen gesteld over het melden en afhandelen van incidenten. Die laatste gegevens komen in een aparte rapportage over het beleid (deel 3) terug.

Op basis van de gegevens zijn er drie indicatoren opgesteld die de omvang en ernst van de problematiek in kaart brengen. Twee ervan hebben betrekking op de omvang van de agressie en een op de ernst.

Allereerst beschrijven we de omvang van het psychisch-fysieke geweld (paragraaf 4.2), vervolgens gaan we in op risicofactoren in combinatie met aandacht voor de afzonderlijke vormen van psychisch-fysiek geweld (paragraaf 4.3). De persoonlijke gevolgen voor de slachtoffers komen in paragraaf 4.4 aan de orde. Ten slotte wordt een vergelijking gemaakt met de uitkomsten uit eerdere monitoren (paragraaf 4.5).

## 4.2 De omvang van psychisch-fysiek geweld

De omvang van psychisch-fysiek geweld wordt, evenals bij materieel geweld, aan de hand van twee indicatoren beschreven: a) het percentage slachtoffers en b) het totaal aantal incidenten per 100 medewerkers in een semester. In die twee indicatoren is verbale agressie niet opgenomen.

### Indicator 1: het percentage slachtoffers van psychisch-fysiek geweld

Uit de huidige meting blijkt dat 8,6% van de medewerkers in de onderzoeksperiode slachtoffer is geweest van pesten, discriminatie, bedreiging, lichamelijk geweld en/of seksuele intimidatie. Driekwart

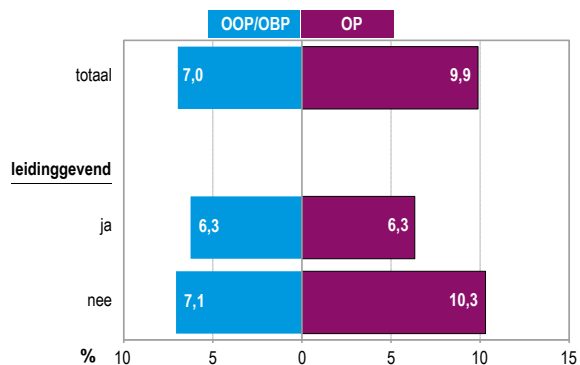
van de medewerkers is slachtoffer van een van de vormen van geweld, de rest van twee of meer vormen. Medewerkers hebben het meest last van pesten en discriminatie: 6,3% is daar slachtoffer van. Bedreiging komt minder voor dan pesten en discriminatie (1,8% slachtoffer) en seksuele intimidatie en agressie (1,6% slachtoffers), en lichamelijk geweld (0,3%) nog minder.

Om een indruk te krijgen of psychisch-fysiek geweld veel voorkomt in het mbo, vergelijken we met andere onderwijssectoren. We doen dit per vorm van psychisch-fysiek geweld, omdat in de andere onderwijssectoren geen overall cijfer bekend is. Het percentage medewerkers dat gepest wordt is in het po en vo met respectievelijk 1% en 3% lager dan in het mbo (6,3%). Echter, in het po en vo is dit exclusief discriminatie en in het mbo inclusief. In het po ligt het percentage slachtoffers van seksueel geweld lager (0,4%), in het vo is dit vergelijkbaar met het percentage in het mbo (minder dan 2%). Het percentage slachtoffers van lichamelijk geweld onder medewerkers ligt in het po (2%) en vo (1-2%) wel hoger dan in het mbo (Praktikon, 2016).

Daarnaast, dus niet in het totale percentage van psychisch-fysiek geweld opgenomen, krijgt 20,8% van alle medewerkers in het mbo te maken met verbale agressie. In het po is dit iets lager (16%), maar in het vo ligt dit percentage op 27% (Praktikon, 2016).

In figuur 4.1 is het overall percentage slachtoffers van psychisch-fysieke agressie onderscheiden naar OP en OOP/OBP en naar leidinggevend en niet-leidinggevend.

*Figuur 4.1 Slachtoffers psychisch-fysiek geweld (exclusief verbaal en digitaal geweld)*



Het onderwijsgevend personeel (OP) heeft meer last van psychisch-fysiek geweld dan het ondersteunend personeel (OOP/OBP). Van de OP'ers is 9,9% slachtoffer en van de OOP/OBP'ers 7,0%, een significant verschil. Daarnaast krijgt

uitvoerend personeel vaker met agressie te maken dan de leidinggevenden: 7,3% versus 4,2% slachtoffers. Het verschil tussen leidinggevend en uitvoerend personeel is zowel bij OP'ers als bij OOP/OBP'ers significant. Van de docenten is 10,3% slachtoffer van psychisch-fysiek geweld versus 6,3% van hun leidinggevenden. Bij OOP/OBP'ers is het verschil wat kleiner: 7,1% van de uitvoerende OOP/OBP'ers krijgt te maken met agressie en 6,3% van de leidinggevende OOP/OBP'ers.

Evenals in eerdere jaren krijgt het uitvoerend personeel vaker met verbale agressie te maken dan leidinggevenden, maar dit verschil is niet significant: het percentage slachtoffers van verbale agressie onder de uitvoerenden is 21% en onder leidinggevenden 20%. Deze percentages zijn wat hoger dan in vorige metingen. Het verschil tussen OP'ers en OOP/OBP'ers is op dit punt veel groter. Zo'n 24% van het OP heeft last van verbale agressie tegenover 16% van het OOP/OBP.

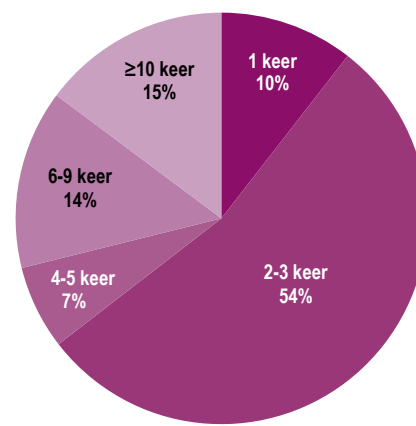
### Indicator 2: het aantal incidenten van psychisch-fysiek geweld

De eerste indicator houdt geen rekening met het aantal incidenten. Iemand kan meerdere keren slachtoffer zijn, en daar houdt de tweede indicator wel rekening mee. Met name bij pesten en discriminatie, maar ook bij sommige vormen van seksuele intimidatie, kunnen medewerkers zeer geregeld lastig worden gevallen. Het is bij sommige vormen van agressie moeilijk om de frequentie precies vast te stellen. Daarom is in de berekening van de indicator het aantal incidenten per slachtoffer gemaximeerd op 10 en is digitale agressie niet in de indicator meegenomen. Eerst wordt aangegeven hoe vaak medewerkers in een semester met agressie te maken krijgen (figuur 4.2), daarna komt de indicator aan de orde.

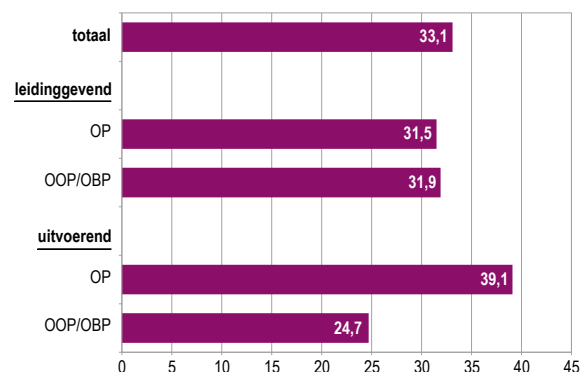
Het merendeel van de slachtoffers is maximaal drie keer lastig gevallen: 10% krijgt er één keer mee te maken en 54% twee tot drie keer.<sup>10</sup> Daar staat tegenover dat zo'n 15% van de slachtoffers (ongeveer 1% van alle medewerkers) zeer geregeld met agressie te maken krijgt, veelal gaat het dan om pesten en/of discriminatie en om seksuele intimidatie.

Het aantal incidenten per 100 medewerkers komt voor de hele populatie uit op 33,1. Dat is een significante toename ten opzichte van 2014 (25,4) en 2011 (29). Uitvoerend personeel heeft iets vaker last van incidenten dan leidinggevenden (33,3 versus 31,7 incidenten per 100 medewerkers). Er is geen verschil tussen leidinggevende OP'ers en OOP/OBP'ers. Bij het uitvoerend personeel valt op dat het OP wel vaker met psychisch-fysiek geweld te maken krijgt dan het OOP/OBP (39,1 versus 24,7).

Figuur 4.2 Frequentie van het aantal incidenten per medewerker



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



<sup>10</sup> Bij een deel van de soorten agressie konden de respondenten aangeven hoe vaak ze er mee te maken hadden gehad en bij enkele soorten agressie waren hiervoor categorieën waar respondenten uit konden kiezen. Waarschijnlijk is hierdoor bij de uiteindelijke categorie in figuur 4.2 de frequentie 2-3 keer oververtegenwoordigd, ten koste van zowel 1 keer als 4-5 keer.

Tabel 4.1a Slachtoffers van psychisch-fysiek geweld: totaal (%)

	PF	PD	BD	LG	SG	VG	DG
<b>Geslacht</b>	*			*	**	**	
man	7,6	5,7	2,1	0,5	0,5	18,7	0,6
vrouw	9,1	6,3	1,5	0,2	2,3	22,2	0,8
<b>Leeftijd</b>					**	**	*
<=25	10,9	5,2	2,4	0,0	6,1	25,3	2,4
26-35	8,1	5,4	1,5	0,5	2,2	24,8	0,9
36-45	8,6	5,4	2,4	0,3	1,8	21,5	0,5
46-55	7,6	5,5	1,7	0,3	1,0	19,1	1,0
>=56	7,1	5,7	1,3	0,3	0,5	18,4	0,5
<b>Seksuele oriëntatie</b>	**	*					
heteroseksueel	7,8	5,5	1,8	0,4	1,4	20,2	0,8
LHBT	12,8	8,7	1,8	0,0	2,7	24,2	1,4
<b>Leidinggevend</b>	*	**					
ja	6,3	3,8	2,2	0,4	1,2	19,8	0,8
nee	9,0	6,6	1,7	0,3	1,6	21,0	0,8
<b>Werkzaam op locatie</b>					**	*	
<0,5 jaar	9,0	4,5	1,3	0,0	4,1	18,4	0,0
0,5-1 jaar	7,7	4,7	2,1	0,3	1,8	18,1	0,4
1-2 jaar	8,8	6,9	1,6	0,6	1,4	19,3	0,9
2-5 jaar	8,9	6,0	1,6	0,3	2,0	23,0	0,9
5-10 jaar	8,8	6,5	2,0	0,2	1,6	19,9	0,7
>10 jaar	8,8	7,0	1,6	0,4	0,5	22,4	0,9
<b>Aanwezigheid</b>			*			*	
0,5-1,5 dag	9,2	7,5	0,6	0,0	1,2	12,5	1,2
2-3,5 dagen	7,9	5,9	1,2	0,3	1,6	20,7	0,6
4-5 dagen	9,1	6,4	2,1	0,4	1,5	21,2	0,8
<b>Contact met studenten</b>	**	**	**	**		**	*
niet of minder dan een keer per week	3,9	2,8	0,7	0,0	0,8	5,4	0,2
een of enkele keren per week, niet dagelijks	7,0	5,2	0,7	0,2	1,2	14,4	0,4
dagelijks een aantal keer	7,4	5,3	1,3	0,0	1,5	20,4	0,7
dagelijks (bijna) de gehele dag	11,1	7,9	2,5	0,6	1,9	27,2	1,0
<b>Geeft les aan***</b>	*		**			**	
entree & niveau 2	12,7	9,4	3,9	0,7	1,4	36,2	1,3
niveau 3 & 4	9,1	6,7	1,5	0,3	1,5	20,8	0,8
alle niveaus	11,2	7,7	2,7	0,6	2,1	27,0	1,6
<b>G4</b>	**	**			**	*	
ja	10,9	8,4	1,6	0,2	2,6	22,8	0,7
nee	8,1	5,7	1,8	0,4	1,3	20,4	0,8
<b>Totaal</b>	<b>8,6</b>	<b>6,3</b>	<b>1,8</b>	<b>0,3</b>	<b>1,6</b>	<b>20,8</b>	<b>0,8</b>

\* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* alleen van toepassing op personeel met onderwijstaken (OP en OOP).

PF=totaal psychisch-fysiek geweld exclusief verbaal en digitaal; PD=pesten en discriminatie; BD=bedreiging; LG=lichamelijk geweld; SG=seksuele intimidatie en agressie; VG=verbale agressie; DG=digitale agressie.

Tabel 4.1b Slachtoffers van psychisch-fysiek geweld: OP (%)

	PF	PD	BD	LG	SG	VG	DG
<b>Geslacht</b>	*				**	**	
man	8,4	6,1	2,3	0,5	0,5	20,5	0,8
vrouw	10,7	7,7	1,8	0,3	2,5	26,9	1,2
<b>Leeftijd</b>					**		
<=25	8,2	4,1	2,1	0,0	4,5	23,7	1,1
26-35	9,0	5,9	1,7	0,6	2,5	26,2	1,1
36-45	10,4	6,9	2,8	0,4	1,9	24,4	0,7
46-55	9,0	6,8	2,3	0,3	0,8	23,2	1,7
>=56	8,5	6,5	1,7	0,3	0,4	22,3	0,8
<b>Seksuele oriëntatie</b>	**	**					
heteroseksueel	8,9	6,3	2,0	0,5	1,4	23,5	1,0
LHBT	17,6	13,7	2,3	0,0	2,3	23,7	1,5
<b>Leidinggevend</b>	**	**					
ja	6,3	3,6	3,2	0,5	0,9	20,8	0,9
nee	10,3	7,6	1,9	0,4	1,7	24,5	1,0
<b>Werkzaam op locatie</b>							
<0,5 jaar	9,1	5,7	2,4	0,0	2,4	25,9	0,0
0,5-1 jaar	8,9	6,0	2,4	0,6	1,4	21,1	0,4
1-2 jaar	11,6	9,7	2,4	0,9	1,4	22,5	1,3
2-5 jaar	9,8	6,4	1,9	0,4	2,3	26,3	1,1
5-10 jaar	9,7	7,1	2,2	0,3	1,9	22,9	1,0
>10 jaar	9,8	7,7	1,7	0,4	0,7	25,1	1,2
<b>Aanwezigheid</b>			*			*	
0,5-1,5 dag	11,7	9,9	0,9	0,0	0,9	13,1	0,9
2-3,5 dagen	9,7	7,7	1,2	0,5	1,7	23,6	0,8
4-5 dagen	9,9	6,8	2,5	0,5	1,6	24,8	1,1
<b>Contact met studenten</b>	**	*				**	
niet of minder dan een keer per week	5,1	2,5	1,3	0,0	1,3	6,3	2,6
een of enkele keren per week, niet dagelijks	7,5	5,1	1,0	0,4	1,0	15,6	0,4
dagelijks een aantal keer	7,9	6,0	1,6	0,0	1,1	21,7	1,0
dagelijks (bijna) de gehele dag	11,1	8,0	2,4	0,6	1,9	26,9	1,1
<b>Geeft les aan</b>	*	*	**			**	
entree en niveau 2	13,2	10,1	3,9	0,9	1,5	37,1	1,3
niveau 3 & 4	9,5	6,9	1,6	0,3	1,6	21,0	0,8
alle niveaus	11,2	7,9	2,7	0,5	1,9	27,5	1,4
<b>G4</b>	**	**			**	*	
ja	13,8	10,6	2,3	0,4	3,4	27,4	1,3
nee	9,0	6,4	2,0	0,5	1,2	23,4	0,9
<b>Totaal</b>	<b>9,9</b>	<b>7,2</b>	<b>2,0</b>	<b>0,4</b>	<b>1,6</b>	<b>24,1</b>	<b>1,0</b>

\* p≤0,05; \*\* p≤0,01.

PF=totaal psychisch-fysiek geweld exclusief verbaal en digitaal; PD=pesten en discriminatie; BD=bedreiging; LG=lichamelijk geweld; SG=seksuele intimidatie en agressie; VG=verbale agressie; DG=digitale agressie.

Tabel 4.1c Slachtoffers van psychisch-fysiek geweld: OOP/OBP (%)

	PF	PD	BD	LG	SG	VG	DG
<b>Geslacht</b>				*	**		
man	6,2	4,9	1,7	0,4	0,4	15,3	0,3
vrouw	7,2	4,8	1,1	0,1	2,1	16,7	0,4
<b>Leeftijd</b>	*				**	**	**
<=25	14,1	6,5	2,6	0,0	8,1	27,3	3,9
26-35	6,4	4,5	1,1	0,3	1,7	22,2	0,6
36-45	6,4	3,4	1,8	0,2	1,6	17,7	0,2
46-55	5,7	3,8	0,8	0,3	1,3	13,7	0,1
>=56	5,0	4,5	0,7	0,1	0,5	12,3	0,1
<b>Seksuele oriëntatie</b>						*	
heteroseksueel	6,1	4,2	1,4	0,2	1,3	15,3	0,4
LHBT	5,7	1,1	1,1	0,0	3,4	25,0	1,1
<b>Leidinggevend</b>							
ja	6,3	4,0	0,9	0,3	1,4	18,5	0,6
nee	7,1	5,1	1,4	0,2	1,5	15,8	0,4
<b>Werkzaam op locatie</b>					**		
<0,5 jaar	9,0	3,0	0,0	0,0	6,3	9,0	0,0
0,5-1 jaar	6,2	3,0	1,7	0,0	2,3	14,1	0,5
1-2 jaar	5,3	3,4	0,5	0,3	1,3	15,4	0,3
2-5 jaar	7,5	5,4	1,1	0,3	1,7	17,9	0,6
5-10 jaar	7,5	5,8	1,9	0,1	1,3	16,0	0,4
>10 jaar	6,8	5,7	1,4	0,2	0,2	16,9	0,2
<b>Aanwezigheid</b>	*	**					
0,5-1,5 dag	4,8	3,2	0,0	0,0	1,7	11,5	1,6
2-3,5 dagen	5,2	3,2	1,2	0,1	1,4	16,4	0,3
4-5 dagen	7,9	5,9	1,5	0,2	1,5	16,1	0,4
<b>Contact met studenten</b>	**	**	**	**		**	*
niet of minder dan een keer per week	3,8	2,8	0,7	0,0	0,8	5,3	0,0
een of enkele keren per week, niet dagelijks	6,6	5,3	0,4	0,0	1,5	13,3	0,4
dagelijks een aantal keer	6,8	4,3	0,9	0,0	2,0	18,9	0,3
dagelijks (bijna) de gehele dag	11,0	7,7	3,1	0,7	1,8	28,3	0,9
<b>Geeft les aan***</b>			*			*	
entree en niveau 2	10,2	6,1	4,2	0,0	1,1	32,0	1,1
niveau 3 & 4	5,1	5,1	0,0	0,0	0,5	17,9	0,5
alle niveaus	11,2	7	2,8	0,9	2,9	24,8	2,4
<b>G4</b>							
ja	7,6	5,8	0,8	0,0	1,7	17,4	0,0
nee	6,8	4,7	1,5	0,2	1,4	15,7	0,5
<b>Totaal</b>	<b>7,0</b>	<b>4,9</b>	<b>1,4</b>	<b>0,2</b>	<b>1,5</b>	<b>16,1</b>	<b>0,4</b>

\* p≤0,05; \*\* p≤0,01; \*\*\* alleen van toepassing op personeel met onderwijstaken (OOP).

PF=totaal psychisch-fysiek geweld exclusief verbaal en digitaal; PD=pesten en discriminatie; BD=bedreiging; LG=lichamelijk geweld; SG=seksuele intimidatie en agressie; VG=verbale agressie; DG=digitale agressie.



### 4.3 Risicogroepen

In deze paragraaf gaan we na welke groepen medewerkers gemiddeld vaker met agressie te maken krijgen dan andere groepen. Dezelfde achtergrondkenmerken als in hoofdstuk 3 zijn gebruikt om de medewerkers in te delen. Tabel 4.1a toont de resultaten voor alle medewerkers, de tabellen 4.1b en 4.1c respectievelijk voor OP'ers en OOP/OBP'ers. In de tabellen is het totaal percentage slachtoffers opgenomen (kolom PF), als ook de percentages slachtoffers voor de afzonderlijke vormen van agressie. Statistisch significante resultaten zijn aangegeven met één sterretje ( $p \leq 0,05$ ) of met twee sterretjes ( $p \leq 0,01$ ). In de onderste regel van de tabellen is het resultaat voor alle medewerkers te vinden.

#### Persoonskenmerken

Van de drie persoonskenmerken blijkt vooral geslacht van invloed te zijn op verschil in risico op agressie.

##### *Geslacht*

Het risico geconfronteerd te worden met psychisch-fysiek geweld is voor vrouwen groter dan voor mannen (kolom PF). De grootste verschillen zitten vooral bij seksuele en verbale agressie: vrouwen zijn vaker slachtoffer dan mannen. Wat betreft verbale agressie geldt dat alleen voor OP. Voor OOP/OBP zijn de verschillen tussen de geslachten wat betreft verbale agressie niet significant.

Wat betreft lichamelijk geweld zijn mannen vaker slachtoffer dan vrouwen. Dit geldt dan vooral voor OOP/OBP'ers.

##### *Leeftijd*

Leeftijd speelt vooral een rol wat betreft seksuele, verbale en digitale agressie bij OOP/OBP'ers. Hier geldt dat jongere medewerkers vaker slachtoffer zijn dan hun oudere collega's. Vooral de groep die jonger is dan 26 jaar is vaker slachtoffer. Voor OP'ers geldt dat alleen voor seksuele agressie.

##### *Seksuele geaardheid*

LHBT-medewerkers worden vaker slachtoffer van een van de vormen van psychisch fysiek geweld dan hun heteroseksuele collega's. Van de LHBT-medewerkers is 12,8% slachtoffer versus 7,8% van de heteroseksuele medewerkers. Dat verschil zien we alleen bij OP'ers. Voor de OP'ers geldt ook dat LHBT-medewerkers vaker worden gepest en gediscrimineerd (13,7%) dan heteroseksuele medewerkers (6,3%).

LHBT OOP/OBP'ers worden niet vaker gepest en gediscrimineerd dan heteroseksuele medewerkers. Maar LHBT OOP/OBP'ers ervaren wel significant meer verbale agressie dan hun heteroseksuele collega's. Voor verbaal geweld is er tussen LHBT OP'ers en OOP'ers geen verschil.

#### Functiekenmerken

Medewerkers in een onderwijsgevende functie (OP) zijn vaker slachtoffer van psychisch-fysiek geweld dan medewerkers in een ondersteunende functie. 9,9% van de OP'ers is slachtoffer van agressie (kolom PF) en 7,0% van de OOP/OBP'ers.

Het verschil zien we met name bij verbaal geweld: 24% van het OP is uitgescholden of onbeschoft benaderd versus 16% van de OOP/OBP'ers. Ook is er een verschil te zien bij pesten en discriminatie: 7,2% van de OP'ers heeft hier te maken mee gehad tegenover 4,9% van de OOP/OBP'ers. Verder is 2,0% van het onderwijspersoneel bedreigd, terwijl dit voor 1,4% van OOP/OBP'ers geldt. Wat betreft digitale agressie is 1,0% van de OP'ers hier slachtoffer van geweest tegenover 0,4% van de OOP/OBP'ers.

De verschillen in verbale agressie tussen OP en OOP/OBP komen we in elke meting weer tegen. Dat is deels te verklaren door het contact met studenten. Maar er is geen significant verschil voor ervaren verbale agressie tussen OP'ers en OOP/OBP'ers die minimaal dagelijks contact met studenten hebben. Hierbij is dus de frequentie van het contact bepalend en de functie minder bepalend.

##### *De aanwezigheid op de locatie*

Onder 'aanwezigheid op de locatie' verstaan we het aantal dagen dat een medewerker op dezelfde locatie werkt. Het ligt voor de hand dat medewerkers met een fulltime functie op een locatie meer risico lopen op agressie dan medewerkers met een kleinere aanstelling op die locatie. Dit geldt inderdaad voor bedreiging en verbale agressie, maar alleen voor OP'ers, waar een hogere aanwezigheid significant samenhangt met meer agressie.

##### *Contact met studenten*

Medewerkers die in hun werk veel met studenten te maken hebben, zoals docenten, conciërges en baliemedewerkers, zijn vaker slachtoffer van agressie. Dit is dan ook het belangrijkste kenmerk dat samenhangt met het voorkomen van agressie. Opmerkelijk is daarbij wel dat dit voor meer vormen van agressie geldt bij OOP/OBP'ers dan bij OP'ers. OOP/OBP'ers die meer studentencontact hebben, worden vaker

geconfronteerd met bedreiging, lichamelijk geweld en digitale agressie dan OOP/OBP'ers met minder studentencontact.

Interactie met studenten bepaalt in hoge mate in hoeverre medewerkers met agressie worden geconfronteerd. In voorgaande metingen was daar ook steeds sprake van. Het risico om agressief te worden benaderd is bij medewerkers die dagelijks met studenten werken zelfs bijna drie keer zo groot als bij medewerkers die tijdens hun werk helemaal geen studenten zien. Het percentage slachtoffers is 11% in de groep met dagelijks frequente contacten en loopt terug naar 3,9% bij medewerkers die in hun werk niet of minder dan één keer per week studenten zien. Die samenhang zien we bij meerdere vormen van agressie, maar is veruit het sterkst bij verbale agressie, zowel bij OP'ers als bij OOP/OBP'ers. Op de student als bepalende factor bij agressie komen we hieronder nog terug als het gaat om daders van agressie.

#### Opleidingsniveau

Het niveau van de opleidingen waar docenten lesgeven, speelt een rol in de kans op verbale agressie. Docenten en leidinggevende OP'ers die betrokken zijn bij opleidingen op alle niveaus of alleen entree en niveau 2 zijn vaker slachtoffer van verbale agressie dan hun collega's die uitsluitend studenten uit opleidingen op niveau 3 en 4 zien. De percentages zijn respectievelijk 37%, 28% en 21%. Dit geldt ook voor OOP/OBP'ers, waarbij degenen die betrokken zijn bij opleidingen op entree en niveau 2 vaker slachtoffer zijn van verbale agressie (32%) dan degene die alleen te maken hebben met leerlingen van niveau 3 en 4 (18%). Ook voor bedreiging is er een significant verschil voor niveau. De docenten die lesgeven op niveau 3 en 4 hebben hier minder mee te maken (1,6%) dan docenten die lesgeven

op entree en niveau 2 (3,9%) of docenten die lesgeven op alle niveaus (2,7%). Ook voor de OOP/OBP'ers die alleen contact hebben met leerlingen van entree en niveau 2 is te zien dat zij vaker slachtoffer zijn van bedreiging. Het gaat hier wel om kleine aantallen.

#### Locatiekenmerken

Docenten en ondersteunend personeel in de G4 hebben vaker te maken met psychisch-fysiek geweld dan in de rest van het land. In de G4 is bijna 11% slachtoffer van diverse vormen van psychisch-fysiek geweld en 23% van verbaal geweld. Buiten de G4 gaat het om respectievelijk 8 en 20%. Ook pesten en discriminatie komen in de G4 vaker voor dan daarbuiten (respectievelijk 8,4% en 5,7%), net zoals seksuele agressie (2,6 % binnen de G4 en 1,3% buiten de G4). Die verschillen komen we vanaf de eerste monitor steeds weer tegen. Het effect doet zich echter alleen bij OP voor.

#### Studenten en collega's als risicofactoren

Hiervoor zijn de studenten als een risicofactor bestempeld. Daar zijn overtuigende, maar toch indirecte aanwijzingen voor gevonden. Een directe aanwijzing ervoor zijn de antwoorden van slachtoffers op de vraag naar de plegers van psychisch-fysieke agressie. Die antwoorden hebben we op twee manieren geanalyseerd. Allereerst is berekend welk percentage van de slachtoffers een bepaalde groep als dader heeft aangewezen en vervolgens is nagegaan hoe vaak elke dadergroep voorkomt in de gemelde incidenten. Tabel 4.2a toont de resultaten voor de eerste berekening. Omdat een slachtoffer met meerdere agressoren te maken kan hebben, tellen de percentages van links naar rechts tot boven de 100 op. Tabel 4.2b toont de uitkomsten voor de tweede benadering. De percentages geven het aandeel van elke groep daders weer in het totaal aantal meldingen. Hier tellen de percentages wel tot 100 op.

Tabel 4.2a Het percentage slachtoffers dat een bepaalde groep als dader heeft aangewezen

Daders psychisch-fysiek geweld <sup>11</sup>						
Functie	Aantal slachtoffers	familie/vrienden van				
		student (%)	een student (%)	collega (%)	leiding (%)	overig (%)
OP	381	54,1	6,3	39,6	21,3	5,5
OOP/OBP	171	40,9	5,8	47,4	25,7	5,3
Totaal	552	50,0	6,2	42,0	22,6	5,4

<sup>11</sup> Psychisch-fysiek geweld omvat alle vormen, exclusief verbaal geweld, maar inclusief online geweld

Tabel 4.2b Het aandeel van groepen daders in de gemelde incidenten

Daders psychisch-fysiek geweld						
Functie	Aantal aangewezen daders	familie/vrienden van				
		student (%)	een student (%)	collega (%)	leiding (%)	overig (%)
OP	483	42,7	5,0	31,3	16,8	4,3
OOP/OBP	214	32,7	4,7	37,9	20,6	4,2
Totaal	697	39,6	4,9	33,3	17,9	4,3

In tabel 4.2a is te zien dat de helft van de slachtoffers een student aanwijst als dader van het psychisch-fysiek geweld. Dat percentage is hoger bij OP'ers (54) en komt wat lager uit bij OOP/OBP'ers (41). Rekenen we familie en vrienden van studenten mee, dan komt er nog 6 procentpunt bovenop.

Collega's gaan zeker niet vrijuit. Door ruim 60% van de slachtoffers is namelijk een collega of een leidinggevende als agressor aangewezen. Vaker dan OP'ers melden OOP/OBP'ers agressie van een eigen collega of leidinggevende. Het percentage OOP/OBP'ers dat een collega of leidinggevende noemt, is zelfs beduidend hoger dan het percentage dat een student of relatie van een student als schuldige aanwijst (73% versus 47%). OP'ers en OOP/OBP'ers geven in 5,4% van de gevallen aan dat de dader een buitenstaander is.

Studenten en vrienden/familie van studenten zijn verantwoordelijk voor de meeste incidenten van psychisch-fysiek geweld. In de onderste regel van tabel 4.2b is te zien dat studenten tezamen met relaties van studenten in 45% van alle meldingen als dader zijn aangewezen. Bij de OP'ers is dat 48% en bij OOP/OBP'ers ongeveer 37%. Tegelijkertijd blijkt ook dat ruim 40% van de agressie is toe te schrijven aan eigen collega's (33%) en leidinggevendenden (18%). OOP/OBP'ers hebben verhoudingsgewijs iets meer last van collega's en leidinggevendenden dan OP'ers: 58% van de gemelde agressie komt uit die hoek en dat is bij OP'ers circa 48%. Bij ongeveer 4% van alle agressie tegen medewerkers is een buitenstaander betrokken.

Dit is als volgt berekend. Een medewerker kan slachtoffer zijn geweest van een of meer vormen van agressie. Voor elke vorm kon worden opgegeven uit welke groep de dader(s) afkomstig was: studenten, familie/vrienden van een student, collega's, leidinggevendenden of overig. Het totaal aantal keer dat verschillende daders zijn genoemd

is te vinden in de eerste kolom van tabel 4.2b. Eerst is voor elke groep bepaald hoe vaak ze zijn genoemd en vervolgens is hun aantal in het totaal aantal meldingen vastgesteld.

Studenten zijn dus de grootste risicofactor voor OP'ers, terwijl collega's dat zijn voor OOP/OBP'ers. In het verbeteren van de sociale veiligheid zal er dan ook oog voor moeten zijn dat veel agressie uit de hoek van de eigen medewerkers komt. In de volgende paragraaf, die ingaat op de gevolgen van agressie, komen we daar op terug.

#### 4.4 Psychisch-fysiek geweld: ernst en gevolgen

De invloed van psychisch-fysiek geweld op het welbevinden en op het functioneren van slachtoffers is niet altijd direct af te leiden uit objectieve typering van geweld. In eerdere rapportages van de monitor is duidelijk geworden dat op het oog lichte vormen van ongewenst gedrag ernstigere gevolgen voor slachtoffers kunnen hebben dan wellicht vermoed. Het effect van agressie op slachtoffers is dan ook een indicator die aanvullende informatie geeft over de ernst van de agressie in mbo-instellingen. Met deze indicator wordt het percentage slachtoffers in beeld gebracht met tamelijk tot zeer ernstige gevolgen van agressie.

Zoals aangegeven is de ernst van de gevolgen niet zonder meer af te leiden uit de ernst van de agressie afgemeten aan objectieve criteria, zoals de frequentie van pesterijen of de aard van het letsel bij lichamelijk geweld. Op het oog lichte vormen van agressie kunnen toch ingrijpende gevolgen hebben voor slachtoffers en omgekeerd kan als ernstig te kwalificeren agressie minder schadelijke gevolgen hebben voor een slachtoffer. De persoonlijkheid van slachtoffers kan hierin een rol spelen, maar ook de mate waarin ze

zich gesteund voelen door hun omgeving (collega's en leidinggevenden). Een goede afhandeling van een incident waarin ook aandacht is voor het slachtoffer is daar een voorbeeld van.

### Vormen van agressie nader bekeken

In deze paragraaf wordt voor elke vorm van psychisch-fysiek geweld weergegeven welk percentage van de medewerkers met deze vorm van agressie te maken kreeg, zoals te zien is in tabel 4.1. Daarnaast wordt gemeld wat de frequentie is, of dit bijvoorbeeld meerdere keren per week gebeurde of incidenteel. Tot slot geven we voor enkele vormen van psychisch-fysiek geweld de subcategorieën weer die de aard van de agressie en daarmee de ernst ervan laten zien.

#### *Pesten en discriminatie*

Afgezien van verbale agressie komt pesten en discriminatie het vaakst voor: 6,3% van de medewerkers kreeg daar in één semester mee te maken. Bij de meeste slachtoffers blijft het beperkt tot incidenteel treiteren, maar bij ongeveer 0,3% van alle medewerkers neemt het pesten en/of discrimineren structurele vormen aan.

#### *Bedreiging*

In totaal krijgt bijna 2% van de medewerkers in een van de semesters te maken met een of andere vorm van bedreiging. In tegenstelling tot pesten en discrimineren hebben bedreigingen een incidenteler karakter. Op uitzonderingen na zijn de meeste slachtoffers 1 keer of ten hoogste 2 tot 3 keer bedreigd. Maar er zijn ook 4 mensen die aangeven dat ze 10 keer zijn bedreigd en 3 mensen zelfs 15 keer.

Het afdwingen van een bepaalde beslissing is de meest voorkomende vorm van bedreiging. Bijna de helft van de slachtoffers van bedreiging heeft aangegeven dit meegemaakt te hebben. Hierbij kun je denken aan het afdwingen van een goede beoordeling, plaatsing in een bepaalde opleiding of het intrekken van sancties of melden van verzuim in verband met de leerplicht.

Dwingen tot ongewenst gedrag (11%; bijvoorbeeld fraude, pesten) en afpersing (5,1% verschillende vormen (zoals naar de pers stappen of iets op social media melden) komen minder vaak voor. Uit de toelichting van de medewerkers op de bedreigingen blijkt dat de meeste te maken hebben met de volgende drie situaties: een probleem tussen de medewerker en de school, agressief gedrag en een reactie van de student op een vraag van een docent of regels/procedures van de school.

#### *Lichamelijk geweld*

Van alle medewerkers heeft 0,3% in een semester te maken gehad met lichamelijk geweld. Dat is vergelijkbaar met voorgaande metingen (0,3% in 2014 en 0,2% in 2011). Evenals bij bedreigingen heeft het lichamelijk geweld overwegend een incidenteel karakter. Er zijn 2 medewerkers die 4 tot 5 keer te maken hebben gehad met lichamelijk geweld.

Het gaat bij de meeste slachtoffers om licht lichamelijk geweld, zoals duwen of trekken. Door 4 medewerkers is flink lichamelijk geweld gemeld (stompen, slaan, krabben en spugen) en door 4 medewerkers zwaar lichamelijk geweld (waarbij men verwond is, bijvoorbeeld doordat er een stoel of ander voorwerp naar hen is gegooid of dat ze zodanig zijn geschopt dat ze een wond hadden). Hierbij was het mogelijk dat de medewerkers meerdere antwoorden hebben gegeven, dus meerdere vormen. Zo is te zien dat 3 van de 4 mensen die flink lichamelijk geweld hebben gemeld tegelijkertijd ook hebben gemeld dat ze zwaar lichamelijk geweld hebben meegemaakt. Dit betekent dat in totaal 5 mensen minstens flink lichamelijk geweld hebben gemeld.

#### *Seksuele agressie*

1,6% van het personeel is slachtoffer van seksueel ongewenst gedrag. Dit is toegenomen sinds 2014 toen het nog om 1,1% van de medewerkers ging. Dat kan uiteenlopen van verbale intimidatie en bedreiging (ongewenste seksuele opmerkingen of ongewenste voorstellen tot seksueel gedrag) tot lichamelijke dreiging (te dicht benaderen, ongewenst aanraken) en aanranding. Seksuele intimidatie, met name ongewenste seksuele opmerkingen, komt het meest voor. Bijna 8 op de 10 slachtoffers van seksueel agressief gedrag krijgt daar mee te maken. Het gaat voor de meeste slachtoffers om maximaal 7 keer in deze periode. Maar er zijn ook uitschieters: 6,3% heeft wel meer dan 10 keer tot zelfs aan 60 keer hiermee te maken gehad. 11% van de slachtoffers van seksuele agressie had last van ongewenste voorstellen tot seksueel handelen, de meesten 1 tot 2 keer, maar 2 mensen zelfs 10 of 20 keer. 3 op de 10 slachtoffers had last van te dicht benaderen of ongewenste lichamelijke aanraking. Bij twee derde was dit 1 of 2 keer, maar er zijn 4 mensen die dit vaker dan 8 keer is overkomen. Aanranding is deze meting door 2 mensen gemeld. Zoals we eerder zagen, zijn het vooral jonge vrouwelijke medewerkers die van dit soort intimidatie en agressie slachtoffer zijn. Percentages tellen tot boven de 100 op, omdat eenzelfde slachtoffer met verschillende vormen van seksuele intimidatie te maken kan hebben.

### Verbale agressie

Verbale agressie, zoals een grote mond, onbeschofte bejegening en schelden, is de meest voorkomende vorm van ongewenst gedrag waar medewerkers mee te maken krijgen (21%). Van de OP'ers heeft 24% er last van en van de OOP/OBP'ers 16%. Voor de meeste slachtoffers van verbale agressie ging het om ongeveer 1 keer per maand (87%). 10 medewerkers maken dit meerdere keren per week mee.

### Digitale agressie

Sinds de monitor 2008 is expliciet gevraagd naar digitale agressie. Daar wordt onder verstaan het pesten, bedreigen of intimideren via mobieltjes, sms-berichten, e-mailberichten of plaatsing van filmpjes op internet, enzovoort. In 2017 werd 0,8% van de medewerkers met deze vorm van agressie geconfronteerd (OP 1,0% en OOP/OBP 0,4%), terwijl dit in 2014 nog 0,9% was en in 2011 0,5%.

De meest voorkomende vormen van digitale agressie zijn uitschelden of nare reacties posten (37% van de slachtoffers), buitengesloten of genegeerd worden (21% van de slachtoffers) of dat iemand roddels vertelt (21% van de slachtoffers). Naast de antwoordmogelijkheden die in de vragenlijst stonden, hebben medewerkers ook gemeld dat er wel eens foto's van hen waren geplaatst, dat iemand hun gegevens bekend heeft gemaakt of dat iemand persoonlijke gegevens heeft achterhaald door zich als iemand anders voor te doen.

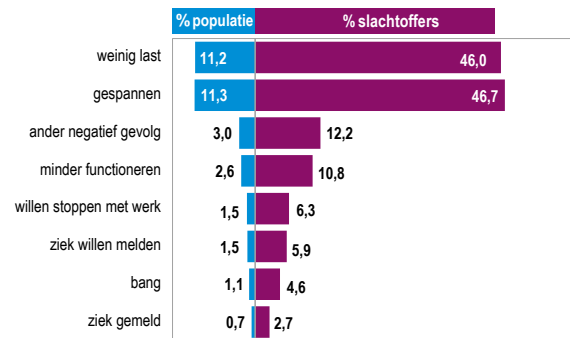
### Indicator 3: gevolgen van agressie bij slachtoffers

Slachtoffers konden de persoonlijke gevolgen van agressie aangeven in de volgende antwoordcategorieën:

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

Voor elk slachtoffer kunnen er meerdere gevolgen zijn van psychisch-fysiek geweld. Figuur 4.4 toont de resultaten. Links staan de percentages voor de populatie, rechts de percentages berekend op basis van het aantal slachtoffers. Anders dan bij de twee eerste indicatoren, zijn bij deze indicator ook de slachtoffers van verbale en digitale agressie opgenomen. Dat is meegenomen vanaf de monitor van 2008.

Figuur 4.4 Persoonlijke gevolgen van psychisch-fysiek geweld voor slachtoffers



Iets minder dan de helft van de slachtoffers (46%) heeft weinig last ondervonden van het psychisch-fysieke geweld. Iets meer dan de helft kampt dus wel met meer of minder ernstige gevolgen van de agressie. Dat percentage is iets lager dan in 2014 (58%). Iets minder van de andere helft (47%) van de slachtoffers voelde zich gedurende kortere of langere tijd gespannen of bang en circa 6% overwoog om het werk te stoppen. Zo'n 11% kon minder goed in zijn werk functioneren. Rond de 8% wilde zich ziek melden of heeft zich ziek gemeld.

Als we die percentages vertalen naar de populatie (links in figuur 4.4), dan blijkt 15% van alle medewerkers met de naweën van de agressie te zitten. De stijgende lijn ten opzichte van voorgaande metingen zet zich voort. Ook als we online geweld niet meetellen, zoals in voorgaande jaren ook gedaan is, is er een stijging ten opzichte van 2014 (14% in 2017 en 12% in 2014).

Eerder hebben we studenten als een van de meest bepalende factoren aangewezen in de agressie tegen medewerkers. Het beeld wordt iets anders als we naar de gevolgen van agressie kijken. Voorgaande metingen lieten zien dat agressief gedrag gepleegd door leidinggevend en collega's vaak diepere sporen achterlaat, dan wanneer studenten de agressor zijn. Die bevinding wordt in deze monitor bevestigd. De resultaten zijn opgenomen in tabel 4.3, waarin de gevolgen van agressie zijn afgezet tegen de verschillende agressoren.

De tabel laat zien dat medewerkers veel vaker met agressie van studenten dan van collega's of leidinggevend te maken hebben. Kijken we naar de gevolgen van agressie, dan ziet het beeld er heel anders uit. Bijna de helft van de medewerkers die lastig gevallen zijn door studenten geeft aan er weinig last

van te ondervinden. Voor bijna 58% zijn de gevolgen ingrijpender. Ingrijpende gevolgen zien we veel vaker als een collega de agressor is (78%) en nog vaker als het een leidinggevende betreft (ruim 86%).

Het verschil in het effect van de agressie door studenten en collega's komt het duidelijkst naar voren in de drie onderste categorieën van tabel 4.3: slechter functioneren, zich ziek willen melden, zich daadwerkelijk ziek melden en met het werk willen stoppen. De agressie door medewerkers of leidinggevenden heeft relatief vaker ernstige consequenties dan de agressie door studenten. Hoewel het aantal medewerkers dat slachtoffer is van de agressie van collega's en leidinggevenden kleiner is dan het aantal dat slachtoffer is van een student of zijn familie, is het aantal slachtoffers met ernstige gevolgen twee keer zo groot wanneer medewerkers en/of leidinggevenden de agressor zijn. Met andere woorden: het risico voor instellingen dat slachtoffers van agressie minder goed functioneren of (tijdelijk) uitvallen of dreigen uit te vallen, is dus aanzienlijk groter als een collega of leidinggevende de agressie veroorzaakt.

Aanvullend is nog gekeken welke vormen van geweld de meeste impact hebben. In figuur 4.1a hebben we gezien dat verbaal geweld het meest voorkomt 21% gevolgd door pesten en discriminatie (6,3%). Verbaal geweld lijkt vooral impact te hebben omdat veel

medewerkers ermee geconfronteerd worden. Pesten en discriminatie zorgen, per slachtoffer gezien, relatief vaak voor negatieve gevolgen bij het slachtoffer.

Over het algemeen kunnen we zeggen dat de gevolgen bij verbaal geweld (uitgescholden worden) minder ernstig zijn dan de gevolgen van andere vormen van geweld. Van de slachtoffers van psychisch-fysiek geweld ondervindt gemiddeld 46% géén last van het geweld (zie figuur 4.4). 54% heeft er dus wel last van. Als we de slachtoffers van verbaal geweld buiten de berekening laten, dan heeft 74% van de slachtoffers van psychisch-fysiek geweld last van de gevolgen van geweld. Van verbaal geweld heeft 50% nadien geen last, en de andere 50% dus wel. Aangezien 21% van de medewerkers met deze vorm van geweld wordt geconfronteerd, betekent dat dat ongeveer 10% uiteindelijk onder de negatieve gevolgen leidt. Verbaal geweld heeft dus minder vaak (ernstige) gevolgen voor een persoon dan andere vormen van psychisch-fysiek geweld, maar doordat veel medewerkers met verbaal geweld te maken krijgen, heeft het wel een aanzienlijke impact.

Bij pesten en discriminatie ondervinden slachtoffers meer dan gemiddeld negatieve gevolgen van het geweld: het percentage slachtoffers dat hiervan géén last heeft is 18% (ten opzichte van 46% gemiddeld). 82% heeft er wel last van. 6,3% van de medewerkers

Tabel 4.3 Gevolgen van psychisch-fysiek geweld onderscheiden naar daders<sup>12</sup>

Gevolgen	Daders psychisch-fysiek geweld									
	student		familie		collega		leidinggevende		buitenstaander	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Weinig last	117	42,4	16	47,1	50	21,6	17	13,6	15	51,7
Ander negatief gevolg	40	14,5	3	8,8	67	28,9	42	33,6	9	31,0
Gespannen	183	66,3	23	67,6	162	69,8	84	67,2	11	37,9
Bang	29	10,5	6	17,6	32	13,8	25	20,0	2	6,9
Minder functioneren	54	19,6	6	17,6	72	31,0	49	39,2	7	24,1
Wilde zich ziek melden	37	13,4	6	17,6	44	19,0	36	28,8	3	10,3
Heeft zich ziek gemeld	10	3,6	3	8,8	23	9,9	20	16,0	5	17,2
Wilde met werk stoppen	30	10,9	3	8,8	41	17,7	33	26,4	4	13,8
Totaal	276		34		232		125		29	

<sup>12</sup> Meerdere antwoorden mogelijk, dus percentages tellen niet op tot 100%



wordt met deze vorm van geweld geconfronteerd. Dat betekent dat ruim 5% van de medewerkers last heeft van de gevolgen van deze vorm van geweld.<sup>13</sup> In vergelijking met de slachtoffers van bedreiging, online bedreiging, fysiek geweld en seksueel geweld melden zij vaker last te hebben van gespannenheid, (tijdelijk) het werk minder goed kunnen doen en willen stoppen met werk. We weten niet of dit komt door de impact van het incident of door de frequentie waarmee de incidenten voorkomen.

Kortom, de meest voorkomende vormen van geweld leiden ook tot de grootste aantallen slachtoffers die negatieve gevolgen ervaren: ruim 10% van alle medewerkers bij verbaal geweld en ruim 5% bij fysiek geweld. Deze percentages kunnen niet bij elkaar worden opgeteld, omdat personen die zich in beide groepen kunnen bevinden. De oorzaak van de negatieve gevolgen kan dus ook een combinatie van ervaringen met vormen van geweld zijn.

#### 4.5 Een vergelijking met voorgaande metingen

In deze paragraaf vergelijken we de ontwikkelingen tussen 2002 en 2017. In de monitor van 2008 moest worden geconstateerd dat de daling in het percentage slachtoffers van psychisch-fysiek geweld tussen 2002 en 2006 zich tussen 2006 en 2008 niet had doorgezet. Er leek in 2008 zelfs sprake van een lichte stijging ten opzichte van 2006. Tussen 2008 en 2014 bleef het percentage slachtoffers ongeveer gelijk, waardoor deze trendbreuk werd bevestigd. In deze paragraaf gaan we na hoe de ontwikkeling sinds 2014 is geweest. Naast de ontwikkeling in het percentage slachtoffers (indicator

1) wordt ook de trend in het aantal incidenten per 100 medewerkers (indicator 2) nagegaan en die in het percentage medewerkers met ernstige gevolgen van psychisch-fysiek geweld (indicator 3).

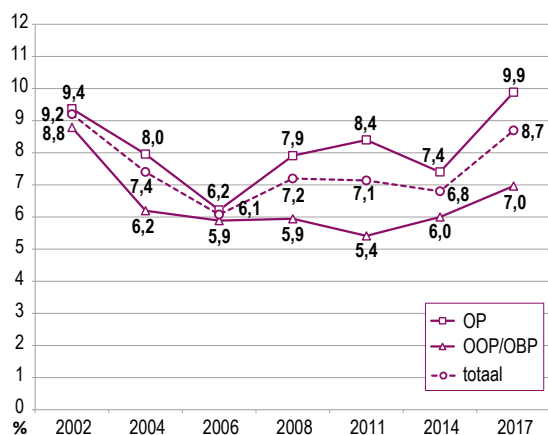
#### Indicator 1: slachtoffers van psychisch-fysiek geweld tussen 2002 en 2017

Figuur 4.5a en 4.5b tonen de percentages slachtoffers van psychisch-fysiek geweld voor het OP, het OOP/OBP en alle medewerkers in totaal. In figuur 4.5a zijn pesten, discriminatie, bedreiging, lichamelijk en seksueel geweld bij elkaar genomen. Figuur 4.5b toont de trends voor verbale agressie.

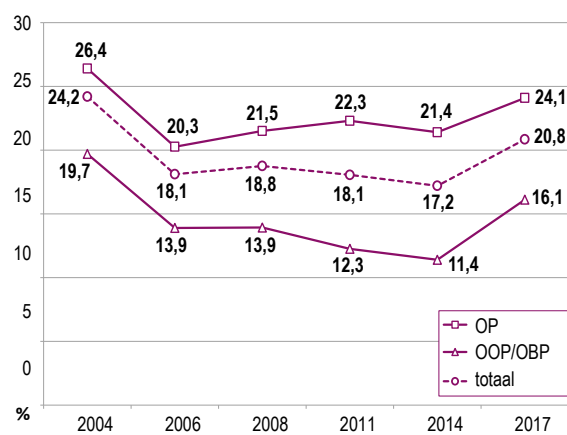
In 2014 leek zich bij zowel verbale agressie als de andere vormen van psychisch-fysiek geweld al een lichte daling in te zetten. In 2017 is die daling voor zowel psychisch-fysiek geweld als verbale agressie gekeerd in een stijging. De stijging doet zich voor bij zowel OP als OOP/OBP. De stijging is voor psychisch-fysiek geweld alleen voor OP significant. Uit een aanvullende analyse blijkt dat alle vormen van psychisch-fysiek geweld die in figuur 4.5a zijn meegenomen (dus exclusief verbale en digitale agressie), zijn gestegen, maar dat de stijging voor discriminatie en pesten het sterkst is, en de enige significante stijging. Voor verbale agressie (figuur 4.5b) is de stijging significant voor zowel OP als OOP/OBP. In de vorige paragraaf hebben we gezien dat vooral slachtoffers van pesten en discriminatie vaak negatieve gevolgen ervaren (meer dan 80%), maar dat dat bij verbaal geweld ook altijd nog om de helft van de slachtoffers gaat.

In het po en vo laten alle vormen van psychisch-fysiek geweld onder medewerkers over de jaren heen stabiliteit zien (Praktikon, 2016).

Figuur 4.5a Slachtoffers psychisch-fysiek geweld: 2002-2017 (exclusief verbale en digitale agressie)



Figuur 4.5b Slachtoffers verbale agressie: 2004-2017

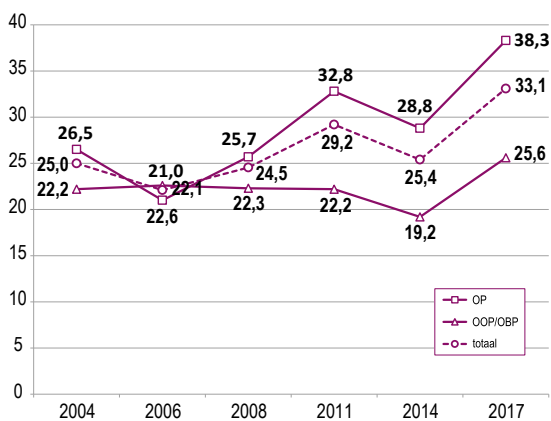


<sup>13</sup> Namelijk 82% van 6,3% van populatie.

## Indicator 2: het aantal incidenten per 100 medewerkers

Een tweede graadmeter die inzicht geeft in de agressie tegen de medewerkers is het aantal incidenten per 100 medewerkers. Deze indicator hoeft niet hetzelfde beeld op te leveren als de eerste indicator. Als het percentage slachtoffers stijgt en tegelijkertijd het aantal incidenten per medewerker daalt, dan stijgt de eerste indicator, maar de tweede niet. Figuur 4.6 toont de trends in de tweede indicator. Er is weer onderscheid gemaakt tussen OP en OOP/OBP. De gestippelde lijn geeft de trend aan voor het OP en OOP/OBP samen. Verbale en digitale agressie zijn niet in de tweede indicator verwerkt.

Figuur 4.6 Incidenten van psychisch-fysiek geweld per 100 medewerkers: 2004-2017



De stijging die in figuur 4.5a en 4.5b zichtbaar is, zien we in figuur 4.6 terug. Het aantal incidenten per 100 medewerkers voor OP stijgt ten opzichte van 2014, en vertoont al sinds 2004 een overwegend stijgende trend. In totaal is de indicator gestegen van 25 in 2014 naar 33 in 2017. Die stijging is te verklaren door de daling in het percentage slachtoffers van psychisch-fysiek geweld, maar ook, zoals we al eerder zagen, door de stijging van het aantal incidenten per slachtoffer.

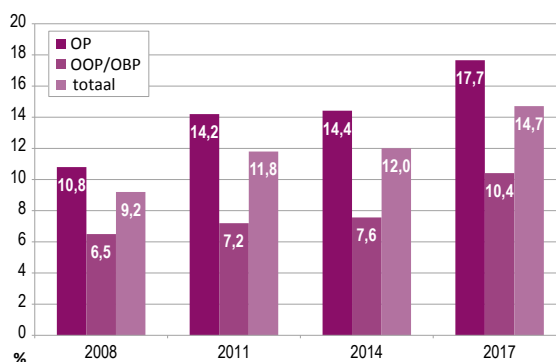
De trend voor OOP/OBP tussen 2004 en 2017 blijft nagenoeg vlak. Hoewel er wel een lichte stijging lijkt te zijn, is dit geen significant verschil en kunnen we dus niet met zekerheid zeggen dat er daadwerkelijk meer incidenten zijn.

## Indicator 3: gevolgen van de agressie

Omdat vanaf 2008 voor het eerst naar de gevolgen van verbale en digitale agressie is gevraagd, wordt er alleen een vergelijking gemaakt tussen de metingen sindsdien. Uit figuur 4.7, die is gebaseerd op alle

slachtoffers van psychisch-fysiek geweld, dus ook die van verbale en digitale agressie, is af te leiden dat het percentage slachtoffers met (tamelijk) ernstige gevolgen significant gestegen is ten opzichte van 2014 en eerder. Het percentage medewerkers met relatief ernstige gevolgen was in 2014 rond de 12%, nu is dat 15%. Ook de gevolgen voor OP en OOP/OBP afzonderlijk zijn gestegen. Waar het aantal slachtoffers en het aantal incidenten in 2017 toeneemt, neemt ook het aantal medewerkers toe dat (ernstige) gevolgen van een incident ervaart. Voor OP is er een significante stijging van de ernst van de gevolgen van psychisch-fysiek geweld ten opzichte van 2014. Voor OOP is het percentage medewerkers met ernstige gevolgen van een incident hoger dan in 2011 en voorgaande jaren.

Figuur 4.7 Aandeel slachtoffers met ernstige gevolgen van psychisch-fysiek geweld: 2004-2017



## Beeldvorming van trends in psychisch-fysiek geweld op de eigen locatie

Hoe ervaren medewerkers de mate van agressie op hun locatie? Hebben ze de indruk dat de agressie in de afgelopen jaren minder of juist meer is geworden? Die vraag is voorgelegd aan medewerkers die langer dan een semester op de locatie werkten. De resultaten staan in de tabellen 4.4a t/m 4.4f. We hebben onderscheid gemaakt naar slachtoffers van psychisch-fysiek geweld en degenen die daar geen last van hadden. Wat opvalt is dat, evenals bij de beeldvorming over de ontwikkeling van materieel geweld, veel medewerkers aangeven niet te weten hoe het psychisch-fysiek geweld zich heeft ontwikkeld. Over ontwikkelingen in verbale agressie weet een derde niet te zeggen of dit toe- of afneemt en wat betreft pesten/discriminatie weet bijna 40% dit niet. Voor de andere vormen van agressie heeft de helft of iets meer geantwoord dat ze dit niet weten.

Relatief weinig medewerkers hebben de indruk dat de verschillende vormen van agressie zijn afgenomen, maar



ook relatief weinig mensen hebben de indruk dat de verschillende vormen van agressie zijn toegenomen. In het algemeen denken de meeste medewerkers, als ze er een beeld van hebben, dat deze vorm van psychisch-fysiek geweld hetzelfde is gebleven.

Een uitzondering is verbale agressie: ruim een kwart van alle medewerkers meent dat deze vorm van ongewenst gedrag is toegenomen. Medewerkers die zelf slachtoffer zijn geweest van een of meerdere vormen van psychisch-fysiek geweld hebben hier vaker een oordeel over en ook meer mensen denken dat verbale agressie is toegenomen (51%). Hier is het verschil tussen slachtoffers en niet-slachtoffers het grootst, want dit geldt voor ongeveer 1 op de 5 medewerkers die geen slachtoffer zijn geweest van een van de vormen van psychisch-fysiek geweld. Ook bij pesten en discriminatie en bij bedreiging is er een duidelijk verschil tussen slachtoffers en niet-slachtoffers. Bij pesten en discriminatie ziet respectievelijk 31% van de slachtoffers en 10% van de niet-slachtoffers een toename, bij bedreiging 20% en 5,8%.

De beeldvorming wordt deels bepaald door eigen ervaringen met agressie. Vergelijken we de antwoorden van de slachtoffers met die van medewerkers die geen slachtoffer zijn geweest van psychisch-fysiek geweld, dan zijn er verschillen. Slachtoffers van psychisch-fysiek geweld schatten in het algemeen minder vaak in dat de agressie is afgenomen of gelijk gebleven dan niet-slachtoffers. Dat verschil zien we ook terug in het aandeel medewerkers dat inschat dat agressie is toegenomen. Slachtoffers van psychisch-fysiek geweld schatten vaker in dat agressie is toegenomen. Deze verschillen zijn significant.

Tabel 4.4a Trends in pesten en discriminatie op de locatie volgens medewerkers

Toe- of afname pesten/discriminatie							
Slachtoffer		veel minder	minder	zelfde	iets meer	veel meer	weet niet
Psychisch-fysiek geweld	Aantal		%	%	%	%	%
Ja	1.558	0,8	6,4	34,3	21,3	9,4	27,7
Nee	4.909	1,1	6,6	38,6	8,6	1,4	43,7
Totaal	6.467	1,0	6,5	37,5	11,7	3,3	39,8

Tabel 4.4b Beeldvorming ontwikkeling in bedreiging op de locatie volgens medewerkers

Toe- of afname bedreigingen							
Slachtoffer		veel minder	minder	zelfde	iets meer	veel meer	weet niet
Psychisch-fysiek geweld	Aantal		%	%	%	%	%
Ja	1.581	0,9	5,5	32,2	15,1	5,2	41,1
Nee	4.999	1,5	6,1	35,0	5,0	0,8	51,7
Totaal	6.580	1,3	5,9	34,3	7,4	1,9	49,1

Tabel 4.4c Beeldvorming ontwikkeling in lichamelijk geweld op de locatie volgens medewerkers

Toe- of afname lichamelijke agressie							
Slachtoffer		veel minder	minder	zelfde	iets meer	veel meer	weet niet
Psychisch-fysiek geweld	Aantal		%	%	%	%	%
Ja	1.577	1,5	7,3	33,5	8,2	2,4	47,1
Nee	5.006	2,1	6,4	35,0	3,3	0,5	52,7
Totaal	6.583	2,0	6,6	34,6	4,5	1,0	51,3

Tabel 4.4d Beeldvorming ontwikkeling in seksuele intimidatie op de locatie volgens medewerkers

Toe- of afname seksuele agressie							
Slachtoffer		veel minder	minder	zelfde	iets meer	veel meer	weet niet
Psychisch-fysiek geweld	Aantal		%	%	%	%	%
Ja	1.578	1,5	4,9	32,1	6,1	1,7	53,6
Nee	4.999	1,6	4,9	33,7	2,7	0,4	56,8
Totaal	6.577	1,6	4,9	33,3	3,5	0,7	56,0

Tabel 4.4e Beeldvorming ontwikkeling in verbale agressie op de locatie volgens medewerkers

Toe- of afname verbale agressie							
Slachtoffer		veel minder	minder	zelfde	iets meer	veel meer	weet niet
Psychisch-fysiek geweld	Aantal		%	%	%	%	%
Ja	1.602	0,9	4,9	24,9	30,0	20,9	18,3
Nee	5.026	1,2	7,1	33,0	16,6	3,9	38,2
Totaal	6.628	1,1	6,5	31,1	19,8	8,0	33,4

Tabel 4.4f Beeldvorming ontwikkeling in digitale agressie op de locatie volgens medewerkers

Toe- of afname digitale agressie							
Slachtoffer		veel minder	minder	zelfde	iets meer	veel meer	weet niet
Psychisch-fysiek geweld	Aantal		%	%	%	%	%
Ja	1.581	0,5	3,1	22,0	15,5	9,6	49,3
Nee	5.013	0,9	3,1	27,5	10,5	3,6	54,4
Totaal	6.594	0,8	3,1	26,2	11,7	5,1	53,2

# 5. Het veiligheidsgevoel

## 5.1 Inleiding

De twee voorgaande hoofdstukken gingen over de objectieve veiligheid, de feitelijke voorvallen en incidenten van agressie waarmee medewerkers te maken hebben. Dit hoofdstuk gaat over de subjectieve kant van de sociale veiligheid, het gevoel van (on)veiligheid bij medewerkers.

Het veiligheidsgevoel als een interpretatie van de werkelijkheid mag dan subjectief zijn, het heeft zeker ook invloed op het welzijn en het functioneren van medewerkers. Een medewerker die zich niet veilig voelt, zal gespannen of overmatig alert zijn op zaken die niet tot de kern van zijn functie horen. Een gevoel van onveiligheid voortkomend uit sociale spanningen in de werksituatie kan wantrouwen oproepen tegen collega's of studenten en leiden tot minder goed functioneren of tot het mijden van situaties. Dat soort gevolgen zijn we in het vorige hoofdstuk tegengekomen in de bespreking van de gevolgen van agressie. Ook een gevoel van onveiligheid dat niet direct te verklaren is uit op de persoon gerichte agressie, kan tot gevolg hebben dat een medewerker minder goed functioneert of uit situaties wegblijft.

Subjectieve veiligheid hoeft niet samen te vallen met de objectieve veiligheid. Iemand die geen slachtoffer is van agressie, kan zich toch onveilig voelen en het omgekeerde komt ook voor. Op het (on)veiligheidsgevoel zijn diverse factoren van invloed. Betrokkenheid bij incidenten is er een van. Maar wat ook van invloed kan zijn, zijn gebeurtenissen in de samenleving, geruchten over agressie tegen collega's die in een school 'rondzingen', overtrokken aandacht op school voor incidenten of juist het in de doofpot stoppen ervan. Dat beeldvorming plaatsvindt, hebben we aan het eind van hoofdstuk 2 en 3 gezien. Dat dit kan bijdragen aan het ontstaan van een gevoel van onveiligheid komt aan het eind van dit hoofdstuk aan de orde. Subjectieve veiligheid is daarom geen overbodig begrip. Al dan niet gemedieerd door de objectieve veiligheid is subjectieve veiligheid een factor die van invloed is op het gedrag en functioneren van medewerkers. Indicatoren voor de subjectieve veiligheid moeten door beleidsmakers dan ook serieus worden genomen.

Veiligheidsgevoel is sterk situatiegebonden. Daarom is de medewerkers gevraagd hun gevoel van veiligheid aan te geven in een aantal typerende en goed te

onderscheiden situaties of plaatsen in en rond school. Dat zijn:

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

Het percentage medewerkers dat zich (on)veilig voelt in een bepaalde situatie is een indicator voor de sociale veiligheid op een locatie. Naast de situatiegebonden indicatoren is het ook nuttig om een beeld te hebben van het totale percentage medewerkers dat zich in een of meer situaties rond school onveilig voelt. Die indicator komt in paragraaf 5.2 aan de orde. Ook voor de subjectieve veiligheid worden de risicogroepen in kaart gebracht (paragraaf 5.3). Ten slotte worden in paragraaf 5.4 trends opgespoord door een vergelijking te maken tussen de uitkomsten van de uitgevoerde monitoren.

## 5.2 Het veiligheidsgevoel op en rond de locatie

Voor elk van de vijf situaties kregen de medewerkers de vraag voorgelegd hoe veilig ze zich daar in het algemeen voelen. Beantwoording gebeurde op een 7-puntsschaal, 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 door de twee buitenste categorieën aan weerszijden van de schaal bij elkaar te nemen (zie tabel 5.1). Allereerst geven we een beschrijving van het veiligheidsgevoel in de vijf afzonderlijke situaties en vervolgens komen de twee indicatoren aan de orde die een totaalbeeld geven van het veiligheidsgevoel in de diverse situaties.

### Het veiligheidsgevoel in de afzonderlijke situaties

Voor elk van de vijf situaties zijn in tabel 5.1 de percentages medewerkers gespecificeerd die zich in meer of mindere mate (on)veilig voelen.

#### *De les- en werkruimten*

De vraag naar het veiligheidsgevoel in lesruimten is alleen voorgelegd aan docenten. De lesruimten en ook de eigen werkruimten zijn voor docenten de veiligste plaatsen in en rond school. In beide situaties voelt circa 96% van de docenten zich (zeer) veilig. 1,1% en 1,5% voelt zich hier (enigszins tot zeer) onveilig en 1,6% voelt zich er niet veilig, maar

ook niet onveilig. Dit komt overeen met resultaten uit het primair onderwijs (Praktikon, 2016) en het medewerkerstevredenheidsonderzoek van de MBO Raad (MBO Raad, 2016), waar ook ongeveer 95% van het personeel zich veilig voelt. In het voortgezet onderwijs voelt een kleiner aantal personeelsleden zich veilig, namelijk 88% (Praktikon, 2016). Hoewel docenten vaker met agressie van studenten te maken krijgen dan met agressie van eigen collega's, voelen ze zich nagenoeg even veilig in de lesruimten als in de eigen werkrumten.

#### *De openbare ruimten in het schoolgebouw*

In de openbare ruimten, zoals de hal, de gangen, de kantine of het restaurant is het veiligheidsgevoel ten opzichte van de twee vorige ruimten iets lager. 91% van de medewerkers voelt zich daar (zeer) veilig. Dat is ongeveer 5 procentpunt minder dan in de les- en werkrumten. Het percentage medewerkers dat zich in de openbare ruimten (enigszins) onveilig voelt, is eveneens iets hoger dan in de les- en werkrumten. 2,4% voelt zich daar enigszins tot (zeer) onveilig.

#### *Het schoolterrein en de stallingen*

Het veiligheidsgevoel is op plaatsen buiten het schoolgebouw weer iets lager. Het betreft het schoolterrein, de stallingen en het eigen parkeerterrein. 89% voelt zich daar (zeer) veilig. 2,6% voelt zich daar enigszins tot (zeer) onveilig.

#### *De directe omgeving van de school*

De ervaren veiligheid is het laagst in de omgeving van de school. 88% van de medewerkers voelt zich daar (zeer) veilig, terwijl 3,0% zich enigszins of (zeer) onveilig voelt.

Kortom, het veiligheidsgevoel neemt af naarmate de medewerker verder van de eigen werkplek verwijderd is.

### **Algemeen veiligheidsgevoel**

Tot nu toe ging het om het percentage medewerkers dat zich in bepaalde situaties veilig of onveilig voelt. Daarmee hebben we nog geen overall beeld van het veiligheidsgevoel: dat is hoeveel mensen zich in minimaal een van de situaties weleens onveilig voelen. Als we willen weten hoeveel medewerkers dat zich minimaal in een situatie weleens onveilig voelen, moeten we wel ontduddelen voor de medewerkers die zich in meerdere situaties onveilig voelen. We kunnen de percentages van de vier situaties dus niet zomaar bij elkaar optellen. Voor de totalen worden twee indicatoren berekend:

- Het percentage dat zich onveilig voelt in meerdere situaties als optelsom van de percentages die zich in een of meer van die situaties 'enigszins onveilig', 'onveilig' of 'zeer onveilig' voelen.
- Het percentage dat zich niet veilig voelt. Voor deze indicator wordt ook het percentage medewerkers meegerekend dat heeft aangegeven zich niet veilig, maar ook niet onveilig te voelen (middelste schaalpunt). Deze indicator komt uiteraard hoger uit, omdat daarin naast de medewerkers die zich enigszins tot zeer onveilig voelen ook de medewerkers zijn meegeteld uit de middelste categorie.

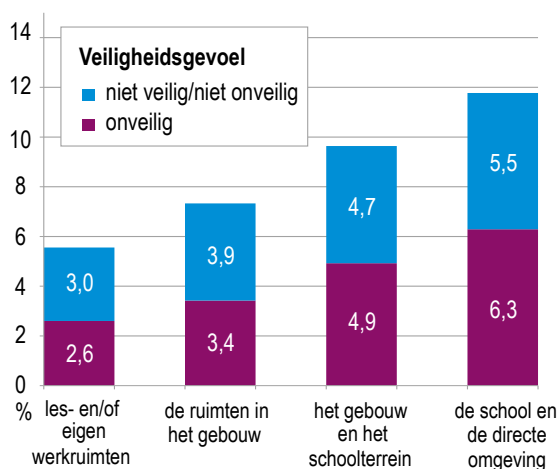
Beide indicatoren zijn weergegeven in figuur 5.1, waarbij de linker staaf steeds de indicator 'onveilig' representeert en de rechter staaf de indicator 'niet veilig'. Naar rechts toe komt er dus steeds een situatie bij, zodat een beeld van het veiligheidsgevoel kan worden gevormd voor het gebouw als geheel, voor de locatie als geheel en ten slotte voor de locatie en de directe omgeving.

*Tabel 5.1 Gevoel van veiligheid in vijf situaties in en rond de instelling*

Situaties	Aantal	Veiligheidsgevoel				
		(Zeer) veilig	Enigszins veilig	Niet (on) veilig	Enigszins onveilig	(Zeer) onveilig
Lesruimten***	3.930	96,0%	1,3%	1,6%	0,7%	0,4%
Eigen werkrumten	6.659	95,4%	1,5%	1,6%	0,8%	0,7%
Openbare ruimten	6.657	90,9%	3,9%	2,8%	1,6%	0,8%
Terrein/stalling	6.657	89,0%	5,0%	3,4%	1,8%	0,8%
Omgeving van school	6.662	87,5%	5,4%	4,1%	1,9%	1,1%

\*\*\* alleen voor OP.

**Figuur 5.1 Totaal percentage medewerkers dat zich onveilig of niet veilig voelt**



#### *Lesruimten en/of eigen werkruimten*

Het veiligheidsgevoel in les- en werkruimten is grotendeels al hiervoor besproken. Daar kan nog aan toegevoegd worden dat een klein deel van de docenten zich wel veilig voelt in de klas, maar niet in de eigen werkruimten en het omgekeerde geldt ook. Maar er is ook een groep docenten die zich in beide situaties, zowel de les- als de werkruimten, niet veilig voelt.

#### *De ruimten in het gebouw*

Als de openbare ruimten in het gebouw erbij worden betrokken, dan gaan de twee indicatoren omhoog naar 3,4% en 7,3%. Ongeveer 7,3% van de medewerkers voelt zich in een of meer situaties binnen het gebouw meestal niet veilig, van wie iets minder dan de helft (3,4%) zich ook onveilig voelt.

#### *Het gebouw en het schoolterrein*

Het schoolterrein is een extra bron voor onveiligheidsgevoel en dat zien we ook in hogere percentages van de indicatoren: 4,9% (onveilig) en 9,6% (niet veilig).

#### *De school en de directe omgeving*

Betrekken we de schoolomgeving ook bij de indicatoren, dan voelt 6,3% van alle medewerkers zich in een of meer situaties meestal onveilig. Dat gevoel kan dus betrekking hebben op in de school, rond de school of beide. Het totale percentage dat zich op een of meer plekken meestal niet veilig voelt is 12%.

### **5.3 Risicogroepen**

In deze paragraaf staat de vraag centraal of er groepen medewerkers zijn die zich onveiliger voelen in bepaalde situaties dan andere medewerkers. Daarvoor worden

medewerkers uitgesplitst naar persoons-, functie- en locatiekenmerken. Tabel 5.2a toont de resultaten voor alle medewerkers, uitgesplitst naar deze kenmerken, en in de tabellen 5.2b en 5.2c gebeurt dit voor respectievelijk het onderwijsgevend personeel (OP) en het ondersteunend personeel (OOP/OBP). De veiligheidsschaal is teruggebracht naar drie categorieën:

- veilig, als optelsom van de schaalpunten 'enigszins veilig' tot 'zeer veilig';
- niet (on)veilig, als het middelste schaalpunt 'niet veilig, maar ook niet onveilig';
- onveilig, als de optelsom van de schaalpunten 'enigszins onveilig' tot 'zeer onveilig'. Statistisch significante effecten zijn in de tabellen aangegeven met een of twee sterretjes.

#### **Persoonskenmerken**

##### *Geslacht*

In de les- en werkruimten voelen vrouwen zich net zo veilig als de mannen. In de ruimtes buiten de eigen werk-/lesruimte voelen vrouwelijke OP'ers zich wel iets minder vaak veilig dan mannelijke OP'ers. Voor OOP/OBP'ers is geen verschil gevonden. Ook in het po en vo voelen vrouwen zich minder veilig dan mannen (Praktikon, 2016).

##### *Leeftijd*

Voor de verschillende leeftijdsgroepen zijn er geen statistisch significante verschillen gevonden voor veiligheid in de verschillende situaties.

##### *De seksuele oriëntatie*

Er zijn in 2017 geen statistisch significante verschillen tussen heteroseksuele en LHBT-medewerkers. In 2014 voelden de LHBT-medewerkers zich nog wel kwetsbaarder in diverse situaties in en om de school.

#### **Functiekenmerken**

Het veiligheidsgevoel van OP'ers in de diverse situaties verschilt nu wel significant van dat van OOP/OBP'ers, terwijl dat in 2014 niet het geval was. OP'ers voelen zich veiliger dan OOP/OBP'ers in de verschillende omgevingen.

Uitvoerend personeel voelt zich minder veilig dan leidinggevenden in de lesruimten en terrein/stalling. Dit verschil is groter bij OP'ers dan bij OOP/OBP'ers. Bij de OP'ers geldt dit verschil ook in de omgeving van de locatie. Hierin verschilt de huidige meting van voorgaande metingen. In 2011 voelden medewerkers met een leidinggevende functie zich minder veilig in de diverse situaties dan medewerkers met een uitvoerende functie. In 2014 was er geen effect vast te stellen.

Tabel 5.2a Veiligheidsgevoel, medewerkers totaal (%)

	Lesruimten			Eigen werkruimten			Openbare ruimten			Terrein/stalling			Omgeving van school		
	v	+/-	o	v	+/-	o	v	+/-	o	v	+/-	o	v	+/-	o
<b>Geslacht</b>							*			**			*		
man	97,0	1,9	1,2	97,2	1,5	1,3	95,6	2,3	2,1	95,2	2,8	2,0	94,3	2,8	2,8
vrouw	96,5	2,1	1,4	96,8	1,6	1,6	94,3	3,2	2,5	93,3	3,8	2,9	92,1	4,7	3,2
<b>Leeftijd</b>															
<=25	98,4	1,6	0,0	99,3	0,7	0,0	95,2	3,4	1,4	93,2	6,2	0,7	89,7	7,5	2,7
26-35	96,8	2,4	0,9	97,0	1,6	1,5	95,2	2,3	2,5	94,5	3,3	2,2	93,7	3,7	2,6
36-45	96,3	2,0	1,7	96,6	1,7	1,7	93,5	3,6	2,9	93,3	3,6	3,1	92,9	4,0	3,2
46-55	97,4	1,6	1,1	97,5	1,2	1,2	96,4	1,9	1,7	95,0	2,6	2,4	93,3	3,7	2,9
>=56	96,6	2,1	1,3	96,6	1,8	1,6	94,8	3,0	2,3	94,3	3,4	2,3	93,5	3,8	2,7
<b>Seksuele oriëntatie</b>															
heteroseksueel	96,9	1,9	1,2	97,2	1,4	1,4	95,2	2,5	2,3	94,4	3,1	2,5	93,3	3,9	2,8
LHBT	96,6	2,9	0,6	97,2	1,8	0,9	95,9	2,8	1,4	94,4	3,3	2,3	93,1	4,2	2,8
<b>Leidinggevend</b>							*			*					
ja	98,3	1,5	0,2	98,0	1,3	0,7	96,0	2,5	1,5	96,1	2,6	1,3	94,8	3,5	1,7
nee	96,4	2,1	1,5	96,8	1,6	1,6	94,6	2,9	2,5	93,7	3,6	2,8	92,7	4,2	3,2
<b>Werkzaam op locatie</b>							*						*		
<0,5 jaar	95,1	2,9	1,9	97,8	0,7	1,4	96,4	0,0	3,6	94,1	3,0	3,0	94,9	1,5	3,7
0,5-1 jaar	97,3	1,6	1,0	98,1	0,7	1,2	96,3	1,9	1,9	95,0	3,5	1,6	94,0	4,4	1,7
1-2 jaar	97,5	1,5	1,0	97,5	1,1	1,4	95,9	2,9	1,2	94,9	2,7	2,4	95,2	3,1	1,7
2-5 jaar	96,6	2,1	1,3	96,6	1,7	1,7	94,6	2,7	2,7	94,6	3,0	2,4	93,2	3,7	3,1
5-10 jaar	96,0	2,2	1,8	96,4	1,6	2,0	93,6	3,3	3,0	93,0	3,8	3,2	91,7	4,9	3,4
>10 jaar	96,6	2,3	1,1	96,7	2,2	1,0	94,7	3,2	2,1	93,2	4,1	2,7	91,8	4,1	4,1
<b>Aanwezigheid</b>															
0,5-1,5 dag	94,6	4,6	0,8	97,4	1,9	0,6	92,3	4,5	3,2	92,2	5,2	2,6	91,6	4,5	3,9
2-3,5 dagen	96,0	2,5	1,6	97,2	1,4	1,3	94,6	3,1	2,3	93,5	3,7	2,8	92,8	4,4	2,9
4-5 dagen	97,0	1,7	1,2	96,7	1,6	1,6	94,9	2,6	2,4	94,3	3,3	2,5	93,0	3,9	3,1
<b>Contact met studenten</b>										**			*		
niet of minder dan een keer per week	93,4	4,9	1,7	97,1	1,4	1,5	95,6	3,0	1,4	95,2	2,7	2,2	95,0	2,7	2,3
een of enkele keren per week, niet dagelijks	97,5	1,9	0,6	97,4	1,7	1,0	94,5	3,7	1,8	94,2	3,6	2,3	91,9	5,1	3,0
dagelijks een aantal keer	97,2	1,9	1,0	97,0	2,1	0,9	94,5	3,3	2,2	93,5	4,3	2,2	93,1	4,7	2,2
dagelijks (bijna) de gehele dag	96,5	1,9	1,6	96,7	1,4	1,9	94,7	2,3	2,9	93,7	3,3	3,0	92,5	3,9	3,6
<b>Geeft les aan***</b>										**					
entree en/of niveau 2	93,8	3,8	2,4	96,4	1,9	1,7	93,3	3,5	3,1	92,7	3,9	3,4	92,5	4,5	3,0
niveau 3 en/of niveau 4	97,7	1,4	0,8	97,7	1,1	1,2	95,9	2,0	2,1	94,9	2,8	2,3	93,2	3,9	2,9
alle niveaus	96,9	1,4	1,7	97,4	1,2	1,4	95,2	1,9	2,9	93,8	3,6	2,6	93,6	3,0	3,3
<b>G4</b>							*			*			**		
ja	95,9	2,6	1,4	95,7	2,0	2,3	94,1	3,6	2,3	92,4	4,7	2,9	88,0	6,6	5,4
nee	96,8	1,9	1,3	97,2	1,5	1,3	94,9	2,6	2,4	94,3	3,1	2,5	94,1	3,5	2,4
<b>Totaal</b>	<b>96,6</b>	<b>2,1</b>	<b>1,3</b>	<b>96,9</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>94,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,4</b>	<b>94,0</b>	<b>3,5</b>	<b>2,6</b>	<b>92,9</b>	<b>4,1</b>	<b>3,0</b>

\* p≤0,05; \*\* p≤0,01; \*\*\* alleen van toepassing op personeel met onderwijstaken (OP en OOP).  
v=veilig; +/-= niet (on)veilig; o=onveilig.

Tabel 5.2b Veiligheidsgevoel OP (%)

	Lesruimten			Eigen werk-ruimten			Openbare ruimten			Terrein/stalling			Omgeving van school					
	v	+/-	o	v	+/-	o	v	+/-	o	v	+/-	o	v	+/-	o			
<b>Geslacht</b>										*			**					
man	97,8	1,4	0,8	98,0	1,0	1,0	96,6	1,7	1,7	96,1	2,3	1,6	95,3	2,2	2,4			
vrouw	97,0	1,7	1,2	97,3	1,2	1,5	95,1	2,5	2,5	94,3	3,1	2,6	92,8	4,1	3,1			
<b>Leeftijd</b>																		
<=25	98,7	1,3	0,0	98,7	1,3	0,0	94,7	2,6	2,6	93,5	5,2	1,3	89,6	7,8	2,6			
26-35	97,1	1,8	1,1	97,3	1,1	1,6	95,6	1,9	2,4	94,4	3,3	2,3	93,5	3,1	3,4			
36-45	97,2	1,5	1,3	97,3	1,0	1,6	94,7	2,2	3,1	94,0	3,3	2,7	94,2	3,1	2,7			
46-55	97,8	1,5	0,7	98,1	0,9	0,9	97,5	1,3	1,1	96,2	2,0	1,8	94,2	3,2	2,6			
>=56	97,5	1,6	0,9	97,7	1,2	1,2	96,3	1,9	1,8	96,2	2,3	1,5	94,7	3,3	2,0			
<b>Seksuele oriëntatie</b>																		
heteroseksueel	97,5	1,6	0,9	97,8	1,1	1,1	96,1	1,8	2,1	95,4	2,4	2,2	94,2	3,3	2,5			
LHBT	97,6	1,6	0,8	97,7	0,8	1,5	97,7	1,6	0,8	95,3	3,1	1,6	94,6	3,9	1,6			
<b>Leidinggevend</b>	*												*			*		
ja	99,7	0,3	0,0	98,8	0,7	0,5	97,4	1,2	1,4	97,8	1,0	1,2	96,6	1,7	1,7			
nee	97,0	1,8	1,2	97,5	1,2	1,3	95,5	2,2	2,3	94,6	3,0	2,4	93,4	3,6	2,9			
<b>Werkzaam op locatie</b>										*			*					
<0,5 jaar	93,6	3,8	2,6	96,2	1,3	2,5	93,7	0,0	6,3	91,0	3,8	5,1	91,1	2,5	6,3			
0,5-1 jaar	98,3	1,1	0,6	98,7	0,4	0,8	97,5	1,5	1,1	95,5	2,8	1,7	94,5	4,1	1,5			
1-2 jaar	98,1	1,2	0,7	99,1	0,7	0,2	97,7	1,4	0,9	96,9	1,7	1,4	96,2	2,4	1,4			
2-5 jaar	97,5	1,5	1,0	97,4	1,1	1,5	95,2	2,1	2,7	95,9	2,4	1,7	94,9	2,5	2,5			
5-10 jaar	96,5	2,2	1,3	97,1	1,1	1,8	94,9	2,4	2,7	93,9	3,0	3,0	92,8	4,3	2,9			
>10 jaar	97,4	1,5	1,2	97,3	1,8	0,9	95,5	2,6	1,8	93,9	3,5	2,7	92,1	3,9	4,0			
<b>Aanwezigheid</b>	*												*			*		
0,5-1,5 dag	92,9	6,1	1,0	95,9	3,1	1,0	89,9	6,1	4,0	90,8	6,1	3,1	88,9	5,1	6,1			
2-3,5 dagen	96,2	2,1	1,7	97,6	1,3	1,2	95,0	2,4	2,6	93,7	3,2	3,1	92,9	4,2	2,9			
4-5 dagen	98,0	1,2	0,8	97,7	1,0	1,3	96,3	1,8	1,9	95,7	2,4	1,9	94,4	3,0	2,6			
<b>Contact met studenten</b>																		
niet of minder dan een keer per week	*																	
een of enkele keren per week, niet dagelijks	92,9	7,1	0,0	95,8	2,8	1,4	95,8	1,4	2,8	94,4	1,4	4,2	93,0	2,8	4,2			
dagelijks een aantal keer	98,4	1,3	0,2	98,7	0,8	0,4	96,9	2,3	0,8	96,4	2,1	1,5	95,0	2,9	2,1			
dagelijks (bijna) de gehele dag	98,3	1,0	0,6	98,2	0,9	0,9	95,9	1,8	2,3	95,4	2,4	2,2	95,0	3,1	1,9			
	96,9	1,8	1,4	97,2	1,2	1,5	95,4	2,2	2,4	94,5	3,1	2,4	93,2	3,7	3,2			
<b>Geeft les aan</b>																		
entree en/of niveau 2	**																	
niveau 3 en/of niveau 4	94,2	3,6	2,2	96,9	1,3	1,8	94,0	3,6	2,4	94,1	3,2	2,7	93,5	3,8	2,7			
Alle niveaus	97,9	1,4	0,7	97,7	1,2	1,2	96,0	1,9	2,1	95,2	2,6	2,2	93,3	3,9	2,7			
	97,4	1,2	1,5	98,0	0,9	1,0	95,8	1,8	2,4	94,5	3,1	2,4	94,5	2,4	3,0			
<b>G4</b>										**			*			**		
ja	96,3	2,6	1,1	95,8	1,7	2,5	94,5	3,2	2,2	93,1	4,5	2,5	88,0	7,2	4,8			
nee	97,5	1,4	1,0	98,0	1,0	1,0	96,0	1,8	2,2	95,3	2,4	2,3	95,0	2,6	2,4			
<b>Totaal</b>	<b>97,3</b>	<b>1,6</b>	<b>1,1</b>	<b>97,6</b>	<b>1,2</b>	<b>1,3</b>	<b>95,7</b>	<b>2,1</b>	<b>2,2</b>	<b>94,9</b>	<b>2,8</b>	<b>2,3</b>	<b>93,8</b>	<b>3,4</b>	<b>2,8</b>			

\* p≤0,05; \*\* p≤0,01.

v=veilig; +/-= niet (on)veilig; o=onveilig.



Tabel 5.2c Veiligheidsgevoel OOP/OBP (%)

	Eigen werkruimten			Openbare ruimten			Terrein/stalling			Omgeving van school		
	v	+/-	o	v	+/-	o	v	+/-	o	v	+/-	o
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Geslacht</b>												
man	95,7	2,4	1,9	93,7	3,4	2,9	93,4	3,8	2,8	92,4	4,0	3,6
vrouw	96,1	2,0	1,8	93,3	4,1	2,6	92,1	4,6	3,3	91,4	5,3	3,3
<b>Leeftijd</b>												
<=25	100,0	0,0	0,0	95,7	4,3	0,0	92,8	7,2	0,0	89,9	7,2	2,9
26-35	96,4	2,4	1,2	94,4	2,9	2,7	94,6	3,3	2,1	94,0	4,8	1,2
36-45	95,7	2,4	1,9	91,9	5,4	2,6	92,4	4,0	3,6	91,2	5,1	3,8
46-55	96,7	1,7	1,7	94,9	2,6	2,6	93,4	3,4	3,2	92,2	4,5	3,4
>=56	94,9	2,9	2,2	92,5	4,5	3,0	91,5	5,0	3,5	91,7	4,6	3,8
<b>Seksuele oriëntatie</b>												
heteroseksueel	96,1	2,0	1,9	93,8	3,7	2,5	92,9	4,1	3,0	91,9	4,8	3,2
LHBT	96,6	3,4	0,0	93,2	4,5	2,3	93,1	3,4	3,4	90,8	4,6	4,6
<b>Leidinggevend</b>												
ja	97,0	2,1	0,9	94,3	4,2	1,5	94,0	4,5	1,5	92,4	5,8	1,8
nee	95,7	2,2	2,0	93,2	3,9	2,9	92,3	4,4	3,2	91,5	4,9	3,6
<b>Werkzaam op locatie</b>												
<0,5 jaar	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	98,2	1,8	0,0	100,0	0,0	0,0
0,5-1 jaar	97,4	1,0	1,6	94,8	2,3	2,9	94,3	4,3	1,4	93,4	4,8	1,9
1-2 jaar	95,5	1,7	2,8	93,8	4,8	1,4	92,4	3,9	3,7	94,0	4,0	2,0
2-5 jaar	95,5	2,6	1,9	93,6	3,7	2,7	92,5	4,0	3,5	90,6	5,4	4,0
5-10 jaar	95,5	2,3	2,2	92,0	4,5	3,5	91,7	4,8	3,5	90,3	5,8	3,9
>10 jaar	95,7	3,1	1,2	92,9	4,4	2,7	91,9	5,4	2,7	91,0	4,6	4,4
<b>Aanwezigheid</b>												
0,5-1,5 dag	100,0	0,0	0,0	96,5	1,8	1,8	94,5	3,6	1,8	96,4	3,6	0,0
2-3,5 dagen	96,7	1,7	1,6	94,0	4,0	2,0	93,2	4,4	2,4	92,6	4,5	2,8
4-5 dagen	95,3	2,5	2,1	93,0	3,9	3,1	92,1	4,5	3,4	90,9	5,3	3,7
<b>Contact met studenten</b>												
niet of minder dan een keer per week	97,2	1,3	1,5	95,6	3,1	1,3	95,2	2,8	2,0	95,2	2,7	2,1
een of enkele keren per week, niet dagelijks	95,9	2,6	1,5	92,1	5,1	2,8	91,9	5,0	3,1	88,8	7,3	3,9
dagelijks een aantal keer	95,5	3,6	1,0	92,6	5,2	2,1	91,1	6,6	2,3	90,6	6,7	2,6
dagelijks (bijna) de gehele dag	94,7	1,9	3,4	92,1	3,0	4,9	91,0	4,2	4,9	90,0	4,8	5,1
<b>Geeft les aan</b>												
entree en/of niveau 2	94,3	4,5	1,1	90,1	3,3	6,6	85,7	7,7	6,6	87,8	7,8	4,4
niveau 3 en/of niveau 4	98,4	0,5	1,1	94,0	3,3	2,7	91,7	4,4	3,9	91,8	3,8	4,4
alle niveaus	94,4	2,5	3,0	92,3	2,6	5,1	90,2	6,2	3,6	89,3	6,1	4,6
<b>G4</b>												
ja	95,7	2,3	2,0	93,6	3,9	2,5	91,7	5,0	3,3	88,1	5,8	6,1
nee	95,9	2,2	1,9	93,3	3,9	2,8	92,8	4,3	2,9	92,7	4,8	2,5
<b>Totaal</b>	<b>95,9</b>	<b>2,2</b>	<b>1,9</b>	<b>93,4</b>	<b>3,9</b>	<b>2,7</b>	<b>92,5</b>	<b>4,4</b>	<b>3,0</b>	<b>91,6</b>	<b>5,0</b>	<b>3,4</b>

\* p≤0,05; \*\* p≤0,01; \*\*\* alleen van toepassing op personeel met onderwijstaken (OOP).  
v=veilig; +/-= niet (on)veilig; o=onveilig.

Voor het veiligheidsgevoel in de eigen werkruimte en de omgeving van de school is er een relatie met het aantal jaar dat men op de betreffende locatie werkzaam is. Onder degenen die er langer dan 5 jaar werken, voelen meer mensen zich niet veilig in de omgeving van de school dan onder mensen die er tussen de 2 en 5 jaar werken.

Wat betreft aanwezigheid op de locatie is te zien dat OP'ers die meer dagen aanwezig zijn zich juist veiliger voelen dan mensen die minder dagen aanwezig zijn. Voor OOP/OBP'ers is er geen relatie tussen aantal dagen dat men aanwezig is en veiligheidsgevoel.

De frequentie van het contact met studenten is van invloed op veiligheidsgevoel, maar hier is niet voor alle situaties eenzelfde verband tussen meer of juist minder contact en een minder veilig gevoel. Overwegend is het aandeel medewerkers dat zich veilig voelt onder degenen die niet of nauwelijks contact hebben met studenten iets hoger. Dat geldt echter niet voor de lesruimten: daar heeft deze groep vaker een onbestemd gevoel (niet veilig/niet onveilig).

Het niveau waarop men lesgeeft, speelt wel een rol bij hoe veilig men zich voelt in de lesruimten. Docenten die alleen lesgeven op niveau 3 en 4 voelen zich veiliger dan docenten die op alle niveaus lesgeven.

### Locatiekenmerken

Tot slot is onderzocht of het veiligheidsgevoel op locaties die in de G4 liggen, verschilt van het locatiegevoel buiten de G4. Evenals in voorgaande metingen doet het er toe of de locatie in een van de vier grote steden ligt: medewerkers die werkzaam zijn binnen de G4 voelen zich in meerdere situaties iets minder veilig dan medewerkers van locaties buiten de G4.

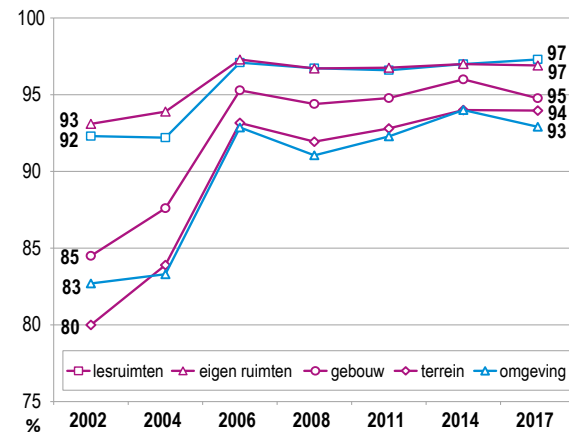
Voor bijna alle kenmerken is te zien dat minstens 90% zich in de verschillende situaties veilig voelt. Hier valt dan ook op dat voor medewerkers die binnen de G4 werken de omgeving van de school door 88% als veilig wordt ervaren.

## 5.4 Een vergelijking van het veiligheidsgevoel in de afgelopen jaren

Sinds 2006 is het veiligheidsgevoel van medewerkers tamelijk stabiel. Het veiligheidsgevoel van medewerkers in de afzonderlijke situaties is in figuur 5.2a (het gevoel van veiligheid) en in figuur 5.2b (gevoel van onveiligheid) weergegeven. De cijfers voor 2017 liggen op hetzelfde hoge niveau als in 2011 en 2014 met hooguit

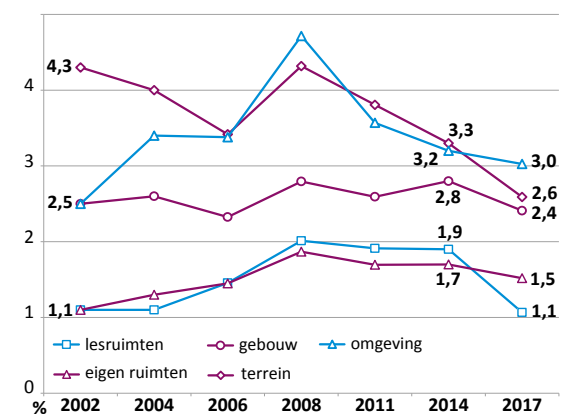
één procentpunt verschil ten opzichte van deze jaren. Rond de 95% van de medewerkers voelt zich veilig, waarbij het veiligheidsgevoel in de schoolomgeving en op de schoolterreinen over het algemeen wat lager is dan in de lesruimten en eigen werkplek (97%).

Figuur 5.2a Medewerkers die zich meestal veilig voelen: 2002-2017



Het percentage medewerkers dat zich onveilig voelt in lesruimten en in de eigen werkruimten was tussen 2002 en 2008 bijna verdubbeld, zij het dat het om geringe percentages gaat. Vanaf 2011 is het percentage medewerkers dat zich binnen en buiten de school onveilig voelt weer afgenomen. Ook in 2017 is dit percentage voor alle situaties lager dan de meting hiervoor. Afhankelijk van de situatie is het percentage medewerkers dat zich onveilig voelde tussen de 1,1 en 3,0%. De afname van het percentage medewerkers dat zich meestal onveilig voelde, is significant voor lesruimten en terrein/stalling. Voor omgeving van de scholing is er een toename tussen 2014 en 2017 van mensen die zich niet onveilig voelden, terwijl het aantal mensen dat zich veilig of onveilig voelde, wat afnam.

Figuur 5.2b Medewerkers die zich meestal onveilig voelen: 2002-2017 (%)



## 5.5 Slachtoffers, beeldvorming en veiligheidsgevoel

De subjectieve en objectieve veiligheid zijn niet zonder meer twee zijden van dezelfde medaille. Medewerkers die slachtoffer zijn (geweest) van ongewenst gedrag op de locatie zullen zich naar verwachting minder veilig voelen, maar dat hoeft niet per se voor elk slachtoffer te gelden. Omgekeerd kunnen medewerkers die geen slachtoffer zijn zich onveilig voelen doordat ze verhalen en geruchten over een onveilige situatie hebben vernomen. Beeldvorming, juist of onjuist, kan daarin een rol spelen.

In deze paragraaf gaan we na in hoeverre subjectieve veiligheid enerzijds en objectieve veiligheid en beeldvorming van die objectieve veiligheid anderzijds met elkaar samenhangen. Op basis van eerdere metingen is de verwachting dat medewerkers die slachtoffer zijn van materiële en/of psychisch-fysiek geweld zich doorgaans minder veilig voelen dan medewerkers die geen slachtoffer zijn. Een tweede veronderstelling is dat medewerkers die een negatiever beeld hebben van de objectieve veiligheid op hun locatie zich gemiddeld genomen onveiliger voelen. Combinatie van beide veronderstellingen levert 15 groepen op waarvoor het veiligheidsgevoel is nagegaan in vijf situaties: de lesruimte, de eigen werkruimte, de openbare ruimten, het schoolterrein en de stallingen en de omgeving van de school. Van de medewerkers in elke groep is het gemiddelde veiligheidsgevoel uitgerekend op de 7-puntsschaal, waarbij de waarde 4 het midden van de schaal aangeeft. In de meting van 2014 zijn voor deze analyse gegevens van 4 metingen samengevoegd (2006, 2008, 2011 en 2014). De steekproef uit 2017 is groter, waardoor dat dit jaar niet nodig was.

Figuur 5.3 toont de gemiddelden voor slachtoffers en niet-slachtoffers van materieel geweld in combinatie met medewerkers die zijn onderscheiden naar de beeldvorming over de ontwikkeling van diefstal en vandalisme op de eigen locatie. Slachtoffers van zowel materieel als psychisch-fysiek geweld zijn buiten de analyses gelaten, maar ze zijn wel opgenomen in de analyses waarin naar de slachtoffers van psychisch-fysiek geweld wordt gekeken (figuur 5.4 en 5.5).

Als we de grafieken van de situaties bekijken, dan valt een aantal zaken op, die overeenkomen met de verwachting. Allereerst is er een klein maar significant

verschil in het veiligheidsgevoel van slachtoffers en niet-slachtoffers van materieel geweld. De gemiddelde waarden op de veiligheidsschaal liggen voor slachtoffers overal lager dan voor niet-slachtoffers. Dit betekent dat diefstal en vandalisme van eigendommen enige invloed heeft op het veiligheidsgevoel van de slachtoffers.

Ook is er een effect te zien van het beeld dat medewerkers hebben van de ontwikkeling van materieel geweld op het veiligheidsgevoel. Naarmate medewerkers een pessimistischer beeld hebben van de ontwikkeling van diefstal en vernieling op hun locatie, neemt hun veiligheidsgevoel significant af. Alleen voor de mensen die aangeven dat er veel minder materieel geweld is dan eerst (een kleine groep) is dit effect niet altijd te zien.

Gegeven de dalende trend van materieel geweld in de afgelopen jaren (zie hoofdstuk 3), moeten we constateren dat de beeldvorming van degenen die een toename vermoeden van het materieel geweld, veelal niet overeenkomt met de werkelijkheid. Dat onjuiste beeld heeft wel een negatief effect op het veiligheidsgevoel. Hoe positiever medewerkers zijn over de ontwikkeling van materieel geweld, hoe beter hun eigen veiligheidsgevoel is.

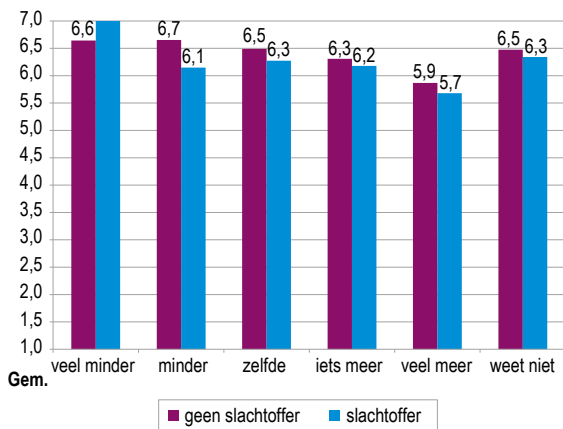
Ondanks de verschillen liggen de gemiddelden voor alle groepen wel aan de positieve kant van de schaal. Maar medewerkers met een onterecht negatief beeld blijken zich vaker niet veilig te voelen (schaalpunt 1 tot en met 4).

Wat betreft het materiële geweld is er dus steun voor de eerste veronderstelling, namelijk dat slachtoffers van materieel geweld zich minder veilig voelen dan niet-slachtoffers. Mensen die slachtoffer zijn geweest van materieel geweld voelen zich significant minder veilig in alle situaties dan mensen die geen slachtoffer zijn geweest van materieel geweld.

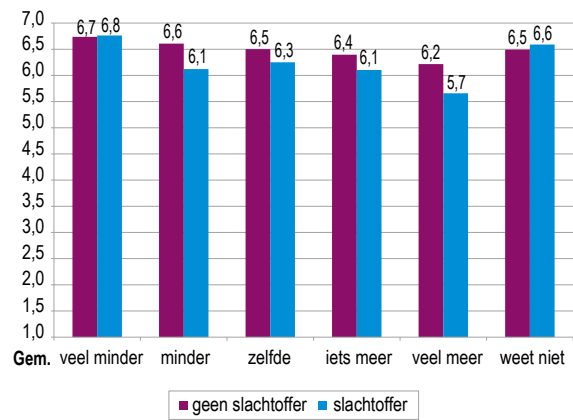
Ook de tweede veronderstelling, namelijk dat de beeldvorming van invloed is op de ontwikkeling van het veiligheidsgevoel, klopt. We zullen nu kijken hoe dat zit bij slachtoffers van psychisch-fysiek geweld.

Figuur 5.3 Veiligheidsgevoel slachtoffers en niet-slachtoffers materieel geweld naar beeldvorming materieel geweld

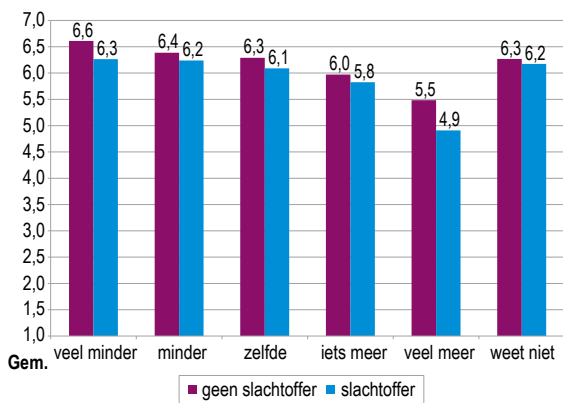
Veiligheidsgevoel in lesruimte



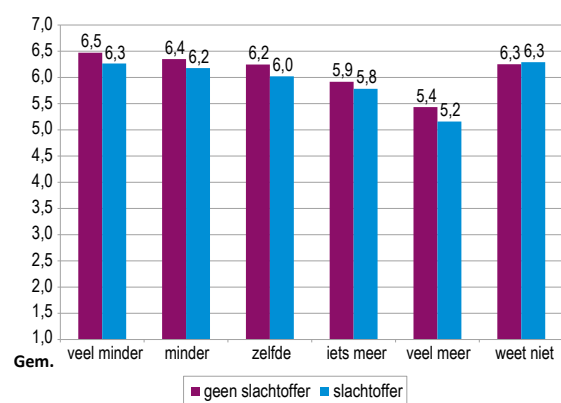
Veiligheidsgevoel in de eigen werkruimten



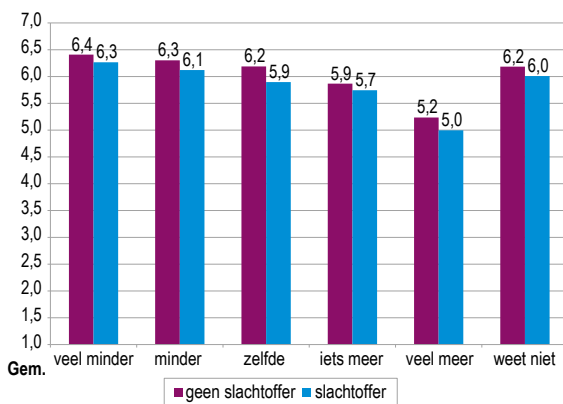
Veiligheidsgevoel in de openbare ruimten



Veiligheidsgevoel op het terrein en de stalling



Veiligheidsgevoel in de omgeving van de school



### Psychisch-fysiek geweld

Net als bij materieel geweld blijkt ook bij psychisch-fysiek geweld dat met name twee factoren op het veiligheidsgevoel van invloed zijn. Ten eerste is dat het slachtofferschap: slachtoffers voelen zich minder vaak veilig dan niet-slachtoffers. Ten tweede speelt de beeldvorming over hoe de omvang van geweld zich ontwikkelt een rol: medewerkers die een toename van geweld zien, voelen zich gemiddeld minder veilig.

In tabel 5.3 tonen we het aandeel medewerkers dat zich meestal niet veilig voelt (binnen de school en/of het eigen terrein), uitgesplitst naar slachtoffers en niet-slachtoffers, en naar het beeld dat zij hebben van de trends in verbale agressie. De rol van beeldvorming in het veiligheidsgevoel wordt dan duidelijk. Hier is te zien dat 20% van de slachtoffers van psychisch-fysiek geweld zich in een of enkele situaties in het schoolgebouw of op het terrein geregeld niet veilig voelt. Dat zijn er verhoudingsgewijs ruim drie keer zoveel als bij medewerkers die in een van de twee semesters geen slachtoffer zijn geweest van psychisch-fysiek geweld (5,9%).

Naast dit effect speelt de beeldvorming een belangrijke rol. Bij slachtoffers die van mening zijn dat de verbale agressie is afgenomen, voelt ruim 18% zich meestal niet veilig in de school of op het terrein. Onder slachtoffers die een negatief beeld hebben van de trend in de verbale agressie voelt ruim 50% zich niet veilig. Een vergelijkbaar patroon is op te merken bij niet-slachtoffers: 13% van degenen die denken dat het verbale geweld afneemt, voelt zich meestal niet veilig

tegenover 27% van degenen die denken dat verbale agressie aan het toenemen is.

Vervolgens hebben we, net als bij materieel geweld, gekeken naar het veiligheidsgevoel in de verschillende situaties in en om de school van slachtoffers en niet-slachtoffers. Hierbij is ook weer naar hun beeld van de trends in agressie meegenomen.

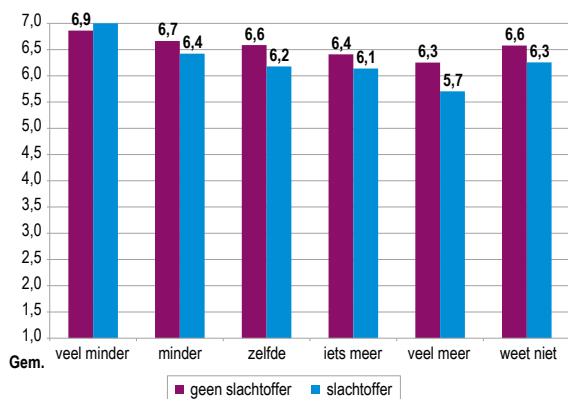
Tot de slachtoffers van psychisch-fysiek geweld zijn alle medewerkers gerekend die bij een of meer van de zes vormen van die agressie hebben aangegeven slachtoffer te zijn geweest in het voorgaande semester. Met uitzondering van digitale agressie is voor de vijf andere vormen van psychisch-fysieke agressie naar de ontwikkeling op de locatie gevraagd. Omdat het patroon voor alle vormen min of meer gelijk is, tonen we de uitkomsten van twee ervan, namelijk de twee met de meeste slachtoffers: pesten/discriminatie en verbale agressie. De resultaten zijn weergegeven in figuur 5.4 en 5.5. Net als bij diefstal en vandalisme zien we bij psychisch-fysiek geweld dat slachtoffers zich gemiddeld genomen minder veilig voelen dan niet-slachtoffers. Dat effect is in figuur 5.4 en 5.5 in alle situaties te zien. In figuur 5.4 (beeldvorming van pesten en discriminatie) is het verschil tussen slachtoffers en niet-slachtoffers het kleinst in de groep die denkt dat pesten en discriminatie is afgenomen en het grootst in de groep die een sterke toename vermoedt. Ook hier zien we een relatie tussen de beeldvorming over trends in verbale agressie en het veiligheidsgevoel. Dat wil zeggen: mensen die in hogere mate trends zien in verbale agressie, voelen zich minder veilig.

Tabel 5.3 Medewerkers die zich in een of meer situaties op de locatie meestal niet veilig voelen onderscheiden naar slachtoffers en niet-slachtoffers van psychisch-fysiek geweld en hun beeld van trends in verbale agressie op de locatie

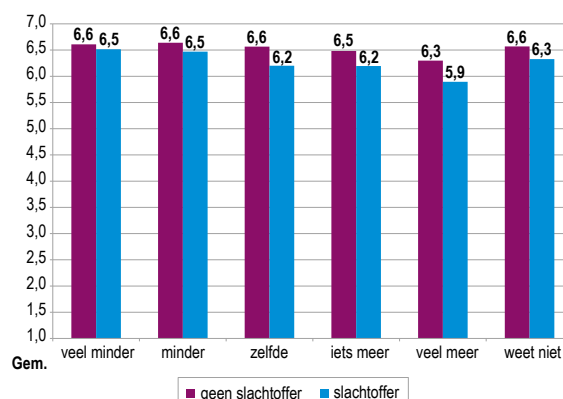
Beeld van trends in verbale agressie	Niet veilig op de locatie					
	Slachtoffer pf-geweld		Geen slachtoffer pf-geweld		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Veel minder	1	8,3%	5	9,3%	6	9,1%
Minder	7	9,9%	7	2,3%	14	3,8%
Zelfde	53	15,1%	78	5,5%	131	7,4%
Iets meer	77	18,7%	57	8,1%	134	12,0%
Veel meer	108	35,5%	30	18,4%	138	29,6%
Weet niet	33	14,7%	50	4,1%	83	5,7%
Totaal	279	20,3%	227	5,9%	506	9,7%

Figuur 5.4 Veiligheidsgevoel onderscheiden naar slachtofferschap psychisch-fysiek geweld en beeldvorming pesten/discriminatie

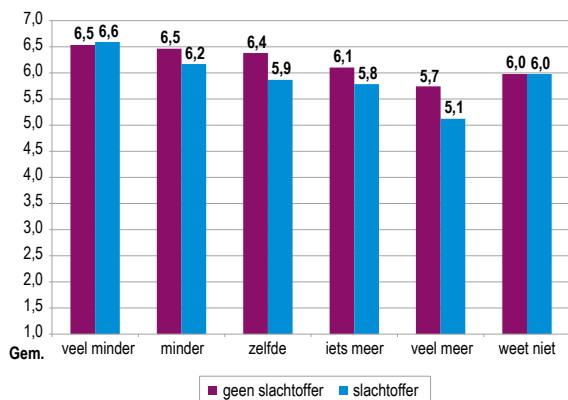
#### Veiligheidsgevoel in lesruimte



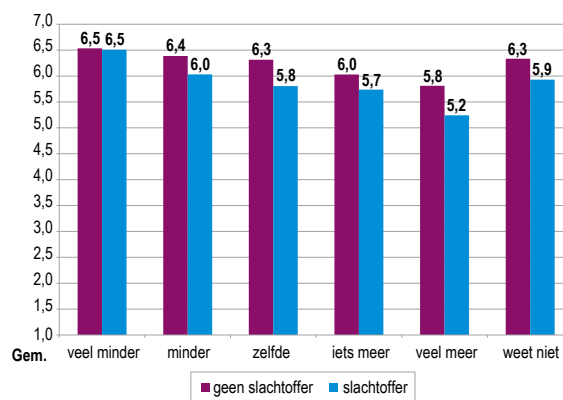
#### Veiligheidsgevoel in de eigen werkruimten



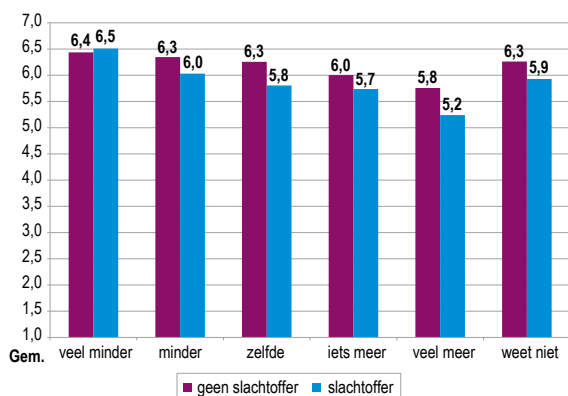
#### Veiligheidsgevoel in de openbare ruimten



#### Veiligheidsgevoel op het terrein en de stalling



#### Veiligheidsgevoel in de omgeving van school

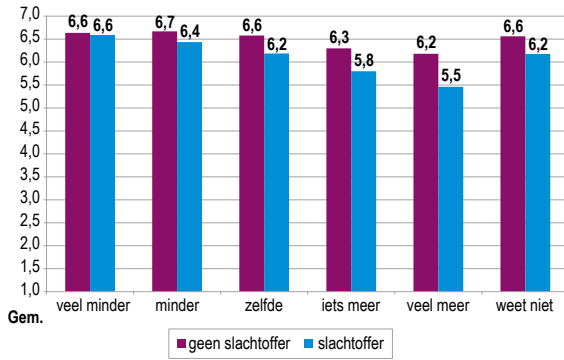


Ervan uitgaande dat het voor de meeste medewerkers niet of nauwelijks mogelijk is om een goed beeld te krijgen van wat er zich op hun locatie allemaal afspeelt, kan een gevoelsmatig oordeel dus negatief uitwerken op het veiligheidsgevoel als (ten onrechte of terecht)

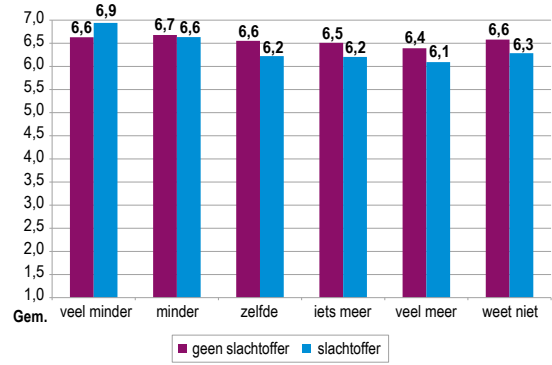
gedacht wordt dat de agressie erger wordt. Dat effect zien we dus niet alleen bij de beeldvorming met betrekking tot materieel geweld, maar ook bij de beeldvorming met betrekking tot pesten/discriminatie en zoals hieronder blijkt ook uit beeldvorming verbale agressie.

Figuur 5.5 Veiligheidsgevoel onderscheiden naar slachtofferschap psychisch-fysiek geweld en beeldvorming verbale agressie

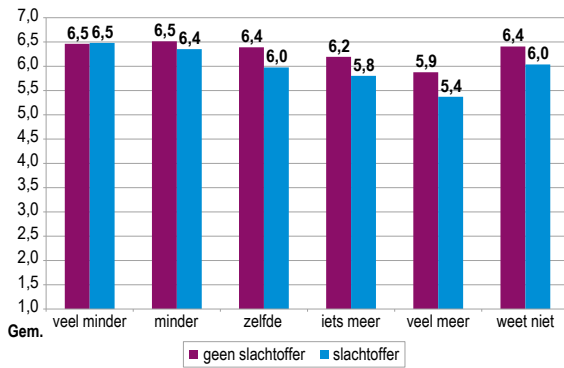
Veiligheidsgevoel in lesruimte



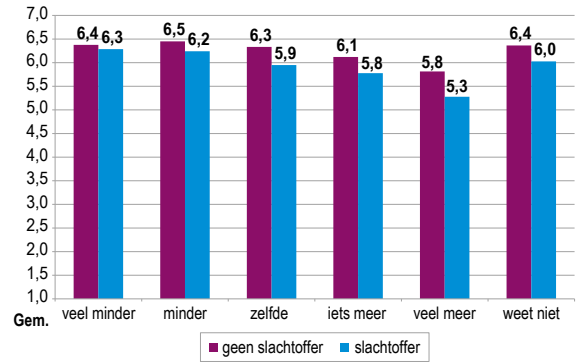
Veiligheidsgevoel in de eigen werkrumten



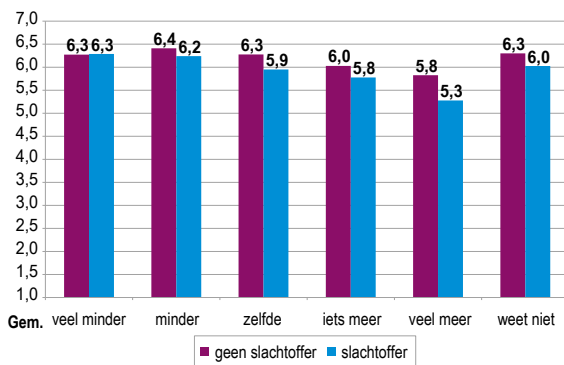
Veiligheidsgevoel in de openbare rumten



Veiligheidsgevoel op het terrein en de stalling



Veiligheidsgevoel in de omgeving van school



## 6. LHBT-medewerkers



## 6.1 Inleiding

Een specifieke doelgroep in socialeveiligheidsbeleid op scholen zijn LHBT-studenten en -docenten.<sup>14</sup>

De overheid beoogt discriminatie tegen te gaan en geweld te bestrijden. Daarbij hebben scholen de taak hun (LHBT-)studenten en -medewerkers een veilige omgeving te bieden.<sup>15</sup> Dat kan op allerlei manieren. In de eerste plaats in het 'reguliere' socialeveiligheidsbeleid dat gericht is op het voorkomen, waarnemen en corrigeren van ongewenst gedrag. Daarnaast bestaan er diverse specifieke programma's om seksuele diversiteit op school bespreekbaar te maken en een veilige omgeving te creëren.

Specifiek over werknemers in het mbo zijn geen gegevens bekend over de ervaringen van LHBT-medewerkers op het werk en over de houding van medewerkers in het algemeen tegenover LHBT-collega's en -studenten. Wel blijkt uit een studie van het Sociaal en Cultureel Planbureau<sup>16</sup> onder de beroepsbevolking dat lang niet alle LHBT-medewerkers op het werk voor hun seksuele oriëntatie uitkomen. Bij 40% zijn alle of de meeste collega's op de hoogte, bij 20% enkele collega's en bij 40% geen enkele collega. Van alle werknemers kent ruim 40% geen enkele LHBT-collega. Ongeveer 6% van de werknemers is van mening dat als iemand homoseksueel of lesbisch is, hij of zij dat beter voor zich kan houden.

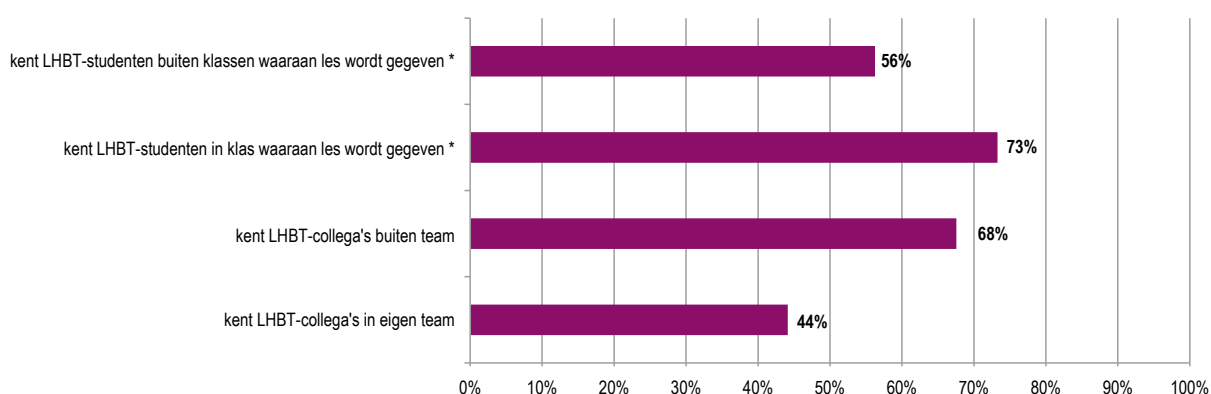
Daarnaast blijken met name biseksuele medewerkers vaker dan heteroseksuele collega's te maken te krijgen met intimidatie, pesten of ongewenste seksuele aandacht. Waar in het algemeen ongeveer 1 op de 5 werknemers te maken heeft gehad met een of meerdere vormen van negatieve bejegening, is dit onder biseksuele werknemers 1 op de 3. Opvallend is dat er geen verschil te zien is tussen homoseksuele en heteroseksuele werknemers.

Sinds 2014 zijn in de Monitor Sociale Veiligheid enkele vragen in de enquêtes onder medewerkers (en studenten) opgenomen over hun seksuele oriëntatie en hun houding tegenover LHBT-studenten en -medewerkers, zodat vastgesteld kan worden hoe het gesteld is met de veiligheid van en houding tegenover LHBT in het mbo. In dit hoofdstuk gaan we allereerst in op de bekendheid met en houding van medewerkers tegenover homoseksuele en lesbische collega's. Daarna gaan we in op de ervaringen van LHBT-medewerkers met ongewenst gedrag.

## 6.2 Bekendheid met en houding over LHBT-collega's

De bekendheid met LHBT'ers op de school is toegenomen. Aan alle medewerkers is gevraagd of zij collega's kenden die lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender zijn. 44% kent LHBT-collega's binnen het eigen team (figuur 6.1). Als medewerkers naar collega's buiten het team kijken, loopt dat percentage op tot 68%.

Figuur 6.1 Bekendheid van heteroseksuele medewerkers met LHBT-collega's/studenten



\* alleen gesteld aan OP.

<sup>14</sup> LHBT staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender. In de medewerkersvragenlijst van deze monitor wordt gevraagd naar seksuele geaardheid of identiteit, waaronder de optie transseksueel. Daar waar in de vragenlijsten gevraagd wordt naar de mening van medewerkers ten opzichte van LHBT'ers, wordt LHBTI gebruikt. De 'I' staat hierbij voor 'intersekse'. Voor de consistentie in het gehele rapport wordt er consequent naar LHBT gerefereerd.

<sup>15</sup> Min. OCW (2018). *Kamerbrief Emancipatienota 2018-2021 Principes in praktijk*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Den Haag, 29 maart 2018. Zie ook: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/lhbt-emancipatie/bestrijden-geweld-en-discriminatie-tegen-lhbti>.

<sup>16</sup> SCP (2016). *LHBT-monitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Het percentage van het SCP gaat alleen over geaardheid en niet over geslacht (dus zonder transgender).

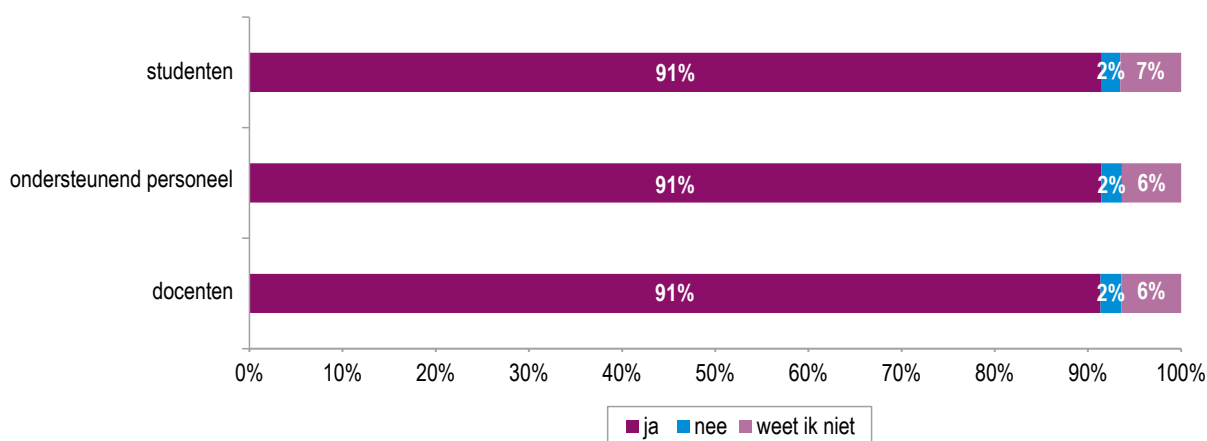
Opvallend is de stijging van docenten die zeggen LHBT-studenten te kennen ten opzichte van de vorige meting. In 2014 kende 31% LHBT-studenten in de eigen klas en 34% een leerling buiten de eigen klassen. In 2017 is dit gestegen naar 73 en 56%.

Bijna iedereen vindt dat docenten, ondersteunend personeel en studenten die LHBT zijn voor hun seksuele geaardheid/voorkeur moeten kunnen uitkomen; 6 à 7% weet het niet en 2% vindt dat dat niet hoeft. Ruim 8 op de 10 medewerkers verwachten geen problemen wanneer collega's in hun team uitkomen voor hun seksuele geaardheid; 15% weet het niet en nog geen 2% denkt wel dat er een probleem zou zijn. 7 op de 10 medewerkers denkt dat als LHBT-collega's uitkomen voor de seksuele geaardheid dit voor andere

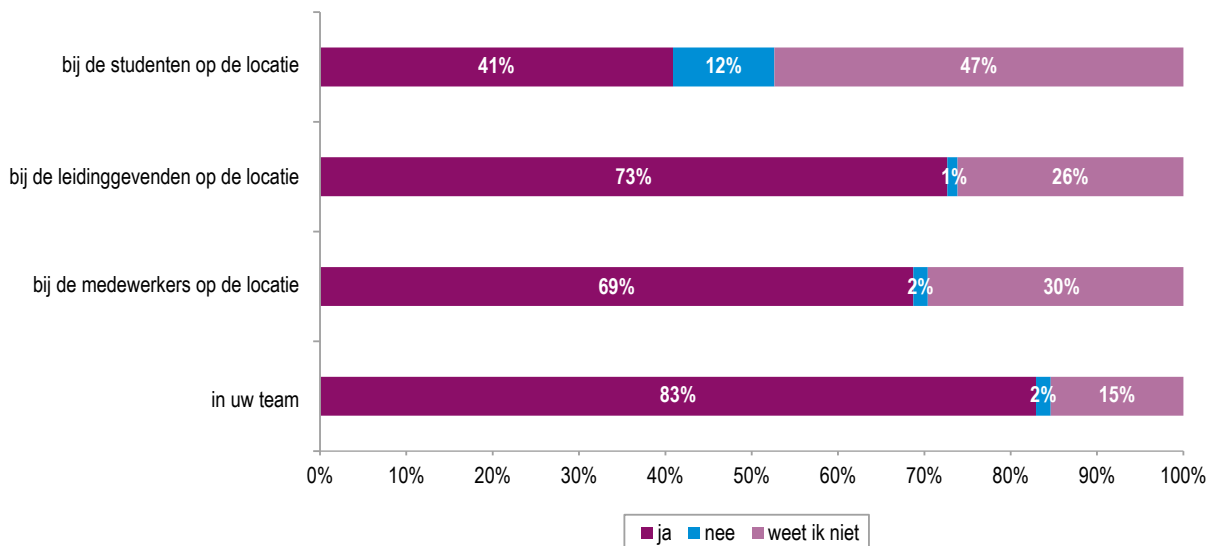
medewerkers op de locatie en bij leidinggevenden geen probleem zou zijn. Bijna 3 op de 10 weten het niet. Een kleine groep van 1 à 2% zegt dat openheid bij collega's binnen en buiten het team wel een probleem zou zijn.

Meer medewerkers dan in 2014 denken dat openheid over geaardheid geen probleem zou zijn. In 2014 dacht 81% dat openheid in het team geen probleem zou zijn en ruim twee derde denkt dat openheid bij andere collega's en bij leidinggevenden geen probleem zou zijn. Openheid naar studenten over seksuele geaardheid ligt anders. 12% van de medewerkers geeft aan dat openheid hierover bij studenten een probleem zou vormen, terwijl 41% aangeeft dat het geen probleem zou zijn. Hierbij is het opvallend dat 47% dit niet weet.

*Figuur 6.2 Percentage medewerkers dat vindt dat LHBT-medewerkers/studenten op school voor hun seksuele geaardheid/voorkeur moeten kunnen uitkomen*



*Figuur 6.3 Percentage medewerkers dat vindt dat LHBT-medewerkers en studenten zonder problemen voor hun seksuele geaardheid moeten kunnen uitkomen op hun locatie*



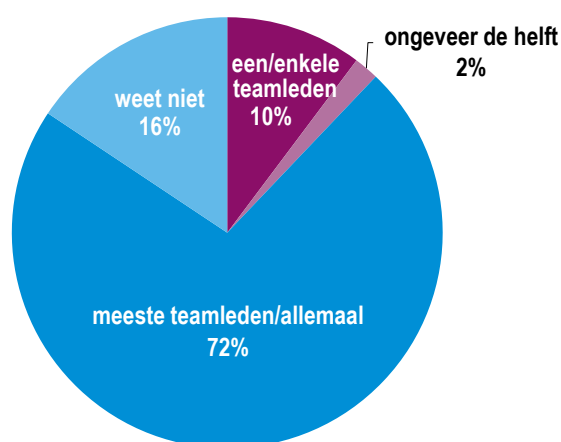
### 6.3 De ervaringen van LHBT-medewerkers

Heteroseksuele collega's zien veelal voor LHBT-medewerkers geen duidelijke bezwaren om in ieder geval onder collega's voor hun geaardheid uit te komen, zo bleek uit de vorige paragraaf. Betekent dat dat LHBT-medewerkers op school open zijn over hun geaardheid?

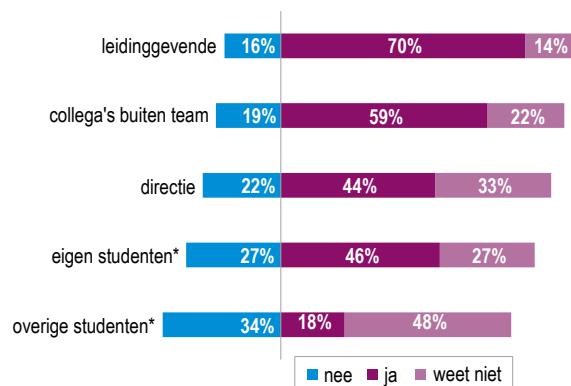
Binnen het eigen team is een meerderheid van de LHBT-medewerkers open over hun geaardheid tegenover minimaal één collega (figuur 6.3). Ruim 70% geeft aan dat de meeste of alle collega's op de hoogte zijn. Iets minder LHBT-medewerkers geven aan dat hun leidinggevende op de hoogte is (figuur 6.4 en 6.5). Bij 16% is de leidinggevende niet op de hoogte. Het aandeel collega's dat daarnaast op de hoogte is van de geaardheid van LHBT-medewerkers daalt naarmate de afstand in het dagelijks werk toeneemt. Bijna 60% geeft aan dat collega's buiten het eigen team op de hoogte zijn. Voor de directie zijn dat ruim 4 op de 10. Ten opzichte van 2014 zijn de LHBT-medewerkers meer open op alle niveaus.

De openheid tegenover studenten over de geaardheid is minder dan tegenover collega's. 27% van de LHBT-docenten zegt dat de eigen studenten niet op de hoogte zijn. Bij andere studenten blijft het percentage medewerkers dat open is over de geaardheid beperkt tot 18%. De meeste medewerkers geven aan dat ze niet weten of studenten op de hoogte zijn (48%) of dat dat niet het geval is (34%).

Figuur 6.4 Aandeel teamleden dat op de hoogte is van de seksuele geaardheid



Figuur 6.5 Aandeel collega's en studenten dat op de hoogte is van de seksuele geaardheid

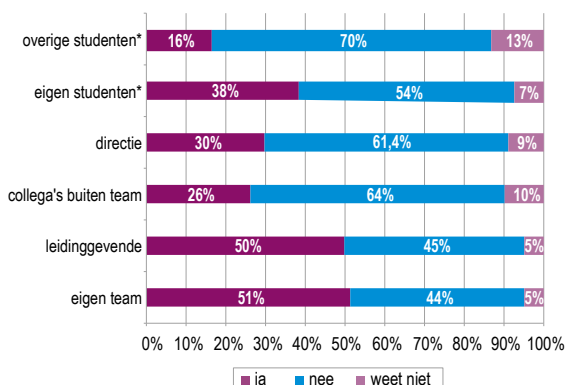


\* alleen gesteld aan OP.

Veruit de meeste LHBT-medewerkers die aangeven dat collega's in het eigen team of de eigen studenten op de hoogte zijn van hun geaardheid geven aan dat ze dat zelf verteld hebben. Zo heeft 99% van de medewerkers bij wie minstens een of meerdere mensen van het eigen team op de hoogte is dat zelf verteld. In het geval van leidinggevendens ligt dat percentage op 98%. Bij collega's buiten het eigen team die weten van iemands geaardheid is dat door 87% zelf verteld. Bij de directie is het percentage 94%. Als eigen studenten de geaardheid van LHBT-medewerkers weten, is dat meestal ook door de docenten zelf verteld (93%). Bij andere dan de eigen studenten is dat doorgaans iets minder vaak het geval (79%). Overigens blijkt een substantieel deel van de LHBT-medewerkers het niet belangrijk te vinden dat collega's of studenten weten over hun seksuele oriëntatie (figuur 6.6). Over het algemeen vinden medewerkers het in 2017 wel vaker belangrijk dat men op de hoogte is dan in 2014. In het geval van directe collega's, het eigen team en de leidinggevende, geeft ongeveer 45% aan het niet belangrijk te vinden dat zij op de hoogte zijn. Dat aandeel is iets minder dan twee derde bij collega's buiten het eigen team en de directie. Bij studenten varieert het tussen 54% (eigen studenten) en 70% (overige studenten). Er zijn hier geen significante verschillen tussen 2014 en 2017.

Openheid over de seksuele geaardheid is één kant, maar vervolgens is het de vraag hoe daarop wordt gereageerd. Daarbij is het vooral interessant om na te gaan of het invloed heeft op de dagelijkse omgang op school. Aan LHBT-medewerkers die open over hun geaardheid zijn op school is gevraagd of hun geaardheid een rol speelt in de omgang met collega's en studenten.

*Figuur 6.6 Aandeel LHBT-medewerkers dat het belangrijk vindt dat collega's en studenten op de hoogte zijn van de geaardheid*



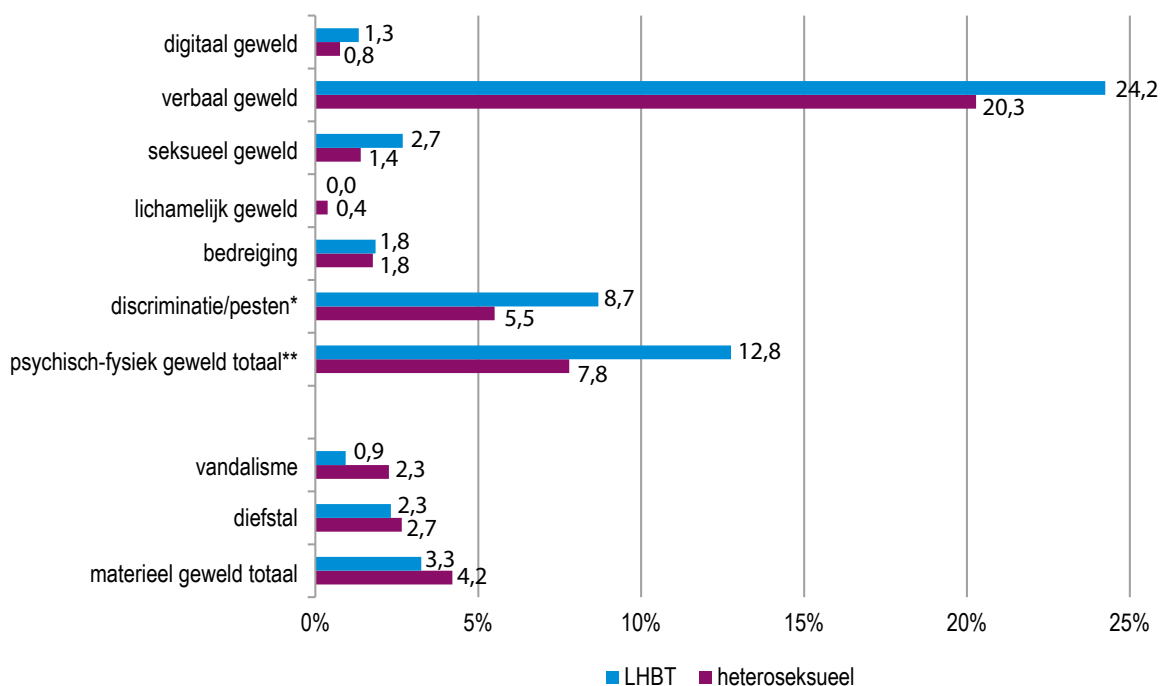
Dat blijkt in zeer beperkte mate het geval, zeker onder collega's. Bij collega's uit het eigen team, andere collega's en de directie geldt steeds dat de geaardheid volgens minder dan 2% van de medewerkers die open zijn over de seksuele geaardheid, een rol speelt. Bij studenten is dat iets vaker het geval: volgens 8,6% bij de eigen studenten en volgens 5,3% bij andere studenten. Als LHBT-medewerkers dus open over hun geaardheid zijn, heeft dat slechts bij een beperkt aantal invloed op de dagelijkse omgang. Tussen de 4 en 14% geeft aan niet te weten of het een rol speelt in de dagelijkse omgang; 78% geeft aan dat het bij studenten geen rol speelt, volgens 8,6% speelt het een rol en 14% weet het niet. Er zijn hier geen significante verschillen tussen 2014 en 2017.

## 6.4 Sociale veiligheid van LHBT-medewerkers

In hoofdstukken 3 en 4 zijn we al ingegaan op de mate waarin LHBT-medewerkers vaker dan heteroseksuele medewerkers het slachtoffer zijn van materieel en psychisch-fysiek geweld.

Voor slachtofferschap van materieel geweld zijn er geen significante verschillen tussen heteroseksuele en LHBT-medewerkers. Dat komt overeen met resultaten uit het voortgezet onderwijs (Praktikon, 2016). Voor psychisch-fysiek geweld (figuur 6.7) is wel een significant verschil tussen heteroseksuele en LHBT-medewerkers vast te stellen. LHBT-medewerkers zijn in totaal vaker slachtoffer van een van de vormen van psychisch-fysiek geweld. Dit komt door de optelling van verschillende vormen van geweld, waarbij er per geweldsvorm geen significant verschil is met heteroseksuele medewerkers. Alleen voor discriminatie en pesten is er een significant verschil: LHBT-medewerkers zijn vaker slachtoffer dan hetero medewerkers. In het voortgezet onderwijs zijn geen verschillen gevonden tussen heteroseksuele en LHBT-medewerkers wat betreft pesten, maar wel wat betreft verbaal en lichamelijk geweld (Praktikon, 2016).

*Figuur 6.7 Slachtofferschap materieel en psychisch-fysiek geweld naar seksuele oriëntatie*



# 7. Omgaan met controversiële onderwerpen en seksuele weerbaarheid

## 7.1 Inleiding

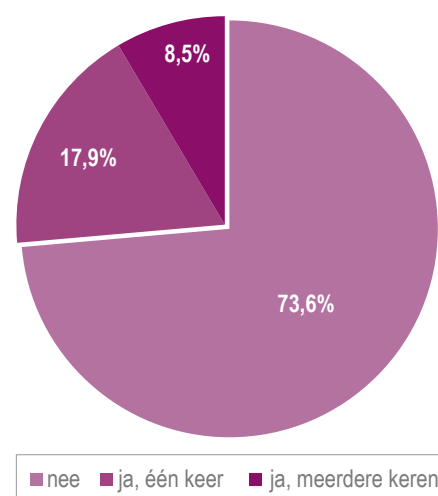
De polarisatie in het maatschappelijk debat uit zich op scholen onder meer in controverses over bepaalde thema's tussen studenten onderling of studenten en docenten. Als de meningen sterk uiteenlopen over bepaalde onderwerpen, kunnen discussies uit de hand lopen en kunnen de emoties hoog oplopen. Escalerende discussies kunnen invloed hebben op de sfeer in de klas of op school en mogelijk ook invloed op het veiligheidsgevoel van studenten en medewerkers. Het is niet bekend hoe vaak dergelijke incidenten voorkomen. Ook weten we niet of docenten zich in staat achten deze discussies in goede banen te leiden en of zij voldoende ondersteuning van collega's en school ervaren. In deze editie van de monitor brengen we dit voor het eerst in beeld.

In dit hoofdstuk beschrijven we of docenten wel eens hebben meegemaakt dat bepaalde controversiële onderwerpen besproken werden wat heftige reacties oproep bij studenten en in hoeverre de docent zich daarbij voldoende voelde toegerust en/of gesteund om hiermee om te gaan.

## 7.2 Ervaring met gesprek over controversiële onderwerpen

De resultaten laten zien dat 8,5% van de docenten meerdere keren een situatie heeft meegemaakt waarbij het onaangenaam werd door felle reacties van studenten en/of heftige uitspraken; 18% heeft dat eenmalig meegemaakt. Deze discussies gingen in de meeste gevallen over verschillen tussen culturen of religies (47%) en over iets dat in het nieuws was (zoals een aanslag) (31%). Daarnaast zijn ook onderwerpen genoemd als regels op school en persoonlijke problemen.

Figuur 7.1 Ervaring met uit de hand lopende discussies



Tabel 7.1 Onderwerpen van uit de hand lopende discussies

Onderwerp	Aantal keer genoemd (%)
Verschillen tussen culturen of religies	47
Iets wat in het nieuws was (zoals een aanslag)	31
Discriminatie	22
Een persoonlijke ruzie	22
Vluchtelingen	20
Een oorlog of conflict (zoals Syrië of Israël)	14
Seksuele diversiteit (bijv. homoseksualiteit of transgenders)	16
Pestgedrag	13
Hoe mannen en vrouwen met elkaar moeten omgaan	11

### 7.3 Toerusting en ondersteuning

De docenten is ook gevraagd in hoeverre zij zich toegerust voelen om controversiële thema's en seksuele weerbaarheid te bespreken in de klas en daar goed mee om te gaan. 80% van de docenten is het (zeer) eens met de stelling dat zij een discussie die uit de hand loopt in goede banen kan leiden; 5,0% zegt dit niet te kunnen. Een kleine 18% kapt een discussie over een controversieel onderwerp af; 50% zegt zo'n gesprek niet af te kappen.

Wanneer een docent twijfelt over goed optreden kan 83% daarmee bij collega's terecht en 70% bij leidinggevenden. Ondanks de vrijheid die docenten voelen om bij hun collega's en leidinggevenden terecht

te kunnen, geeft maar 49% aan dat er vanuit de school genoeg ondersteuning beschikbaar is die de docent is staat stelt gevoelige onderwerpen in de klas te bespreken.

Een van de gevoelige onderwerpen is seksuele weerbaarheid, waaronder sexting, seksuele uitbuiting en seksuele intimidatie. In tabel 7.3 is te zien dat maximaal een derde van de docenten zich toegerust voelt om deze zaken te herkennen en indien nodig mee om te gaan. Seksuele uitbuiting op/rond school, bijvoorbeeld door loverboys wordt als meest gecompliceerd onderwerp gezien om te herkennen en als docent mee om te gaan. Maar ook voor de andere onderwerpen geldt een vergelijkbaar beeld en zegt bijna 4 op de 10 docenten dat ze zich hiervoor niet voldoende toegerust voelen.

Tabel 7.2 Handelen bij gesprekken over controversieel onderwerpen (%)

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Zeer mee eens
Als in mijn les een discussie tussen studenten uit de hand loopt, kan ik dat in goede banen leiden	1,0	4,0	13,4	61,3	20,4
Als in mijn les een discussie over een controversieel onderwerp ontstaat, dan kap ik dat af	9,4	41,7	31,2	15,3	2,4
Als ik twijfel hoe ik moet omgaan met gevoelige onderwerpen in de les, kan ik daarmee bij collega's terecht	1,4	4,2	11,9	56,4	26,1
Als ik twijfel hoe ik moet omgaan met gevoelige onderwerpen in de les, kan ik daarmee bij mijn leidinggevende terecht	3,7	7,2	19,2	47,3	22,6
Er is genoeg ondersteuning vanuit school beschikbaar om mij in staat te stellen gevoelige onderwerpen in de klas te kunnen bespreken. Bijv. een training of een handreiking	3,4	11,6	35,9	39,1	10,0

Tabel 7.3 Ik voel mij voldoende toegerust om de volgende zaken te herkennen en indien nodig om te gaan (%)

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Niet eens, niet oneens	Mee eens	Zeer mee eens
Sexting	6,6	30,9	35,0	25,4	2,1
Het ongewenst verder verspreiden van seksueel getinte berichten (o.a. wraakporno)	6,2	32,1	34,7	25,0	2,0
Seksuele uitbuiting op/rond school, bijvoorbeeld door loverboys	6,3	33,4	34,5	23,8	2,1
Seksuele intimidatie door medestudenten of personeel	5,1	27,6	33,9	30,9	2,4

# Literatuur

The background features a large, light blue geometric shape that resembles a stylized letter 'L' or a large '7'. This shape is set against a dark blue background. To the left and bottom-right, there are areas of a darker purple color, creating a layered, abstract composition.



## Geraadpleegde literatuur

CBS (2018). *Veiligheidsmonitor 2017*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

MBO Raad (2016). *Medewerkersonderzoek 2014-2015*. Woerden: MBO Raad.

Min. OCW (2018). *Emancipatienota 2018-2021. Principes in praktijk*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Den Haag, 29 maart 2018.

Praktikon (2016). *Sociale veiligheid in en rond scholen*. Nijmegen: Praktikon.

SCP (2016). *LHBT-monitor 2016. Opvattingen over en ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

## Overzicht rapporten Monitor Sociale Veiligheid

### Meting 2001-2002 (nulmeting)

Neuvel, J. (2002). *Sociale Veiligheid in de BVE-sector. Monitor 2001-2002*. 's-Hertogenbosch: CINOP Expertisecentrum.

### Meting 2004

Neuvel, J. (2005a). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2004. Deel 1: Deelnemers*. 's-Hertogenbosch: CINOP Expertisecentrum.

Neuvel, J. (2005b). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2004. Deel 2: Personeel*. 's-Hertogenbosch: CINOP Expertisecentrum.

Neuvel, J. (2005c). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2004. Deel 3: Beleid*. 's-Hertogenbosch: CINOP Expertisecentrum.

### Meting 2006

Neuvel, J. (2007a). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2006. Deel 1: Deelnemers*. De Bilt: Bve Raad.

Neuvel, J. (2007b). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2006. Deel 2: Personeel*. De Bilt: Bve Raad.

Neuvel, J. (2007c). *Monitor Sociale Veiligheid in de BVE-sector 2006. Deel 3: Beleid*. De Bilt: Bve Raad.

### Meting 2008

Neuvel, J. (2009a). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2008. Deel 1: Deelnemers*. De Bilt: MBO Raad.

Neuvel, J. (2009b). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2008. Deel 2: Personeel*. De Bilt: MBO Raad.

Neuvel, J. (2009c). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2008. Deel 3: Beleid*. De Bilt: MBO Raad.

### Meting 2011

Neuvel, J. & Dungen, S. van den (2012a). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2011. Deel 1: Studenten*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Dungen, S. van den & Neuvel, J. (2012b). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2011. Deel 2: Personeel*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Neuvel, J., Venne, L. van de, Petit, R., Brouwer, P. & Dungen, S. van den (2013). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2011. Deel 3: Beleid*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

### Meting 2014

Brekelmans, J. & Neuvel, J. (2016a). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2014/2015. Deel 1: Studenten*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Brekelmans, J. & Neuvel, J. (2016b). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2014/2015. Deel 2: Personeel*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Brekelmans, J. & Neuvel, J. (2016c). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2014/2015. Deel 3: Beleid*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

# Bijlagen



# Monitor Sociale Veiligheid 2017: Vragenlijst personeel

## Introductie

Welkom bij de vragenlijst voor personeel voor de Monitor Sociale Veiligheid.

De vragen hebben betrekking op de periode tussen de voorjaarsvakantie en de zomervakantie van vorig schooljaar (2016-2017) en gaan alleen over een specifieke locatie van uw instelling. Aan het begin van de vragenlijst wordt bepaald voor welke locatie u de vragenlijst kunt invullen.

De vragenlijst bevat een aantal persoonlijke vragen. Voor het onderzoek zijn deze vragen van belang, maar als u ze te persoonlijk vindt, dan kunt u deze vragen overslaan.

Er worden geen gegevens gedeeld met uw onderwijsinstelling die herleidbaar zijn tot een persoon.

## A Achtergrondkenmerken

**A01** Wat is uw geslacht? A01  
(U mag de vraag overslaan)

- Man
- Vrouw

**A02** Hoe oud bent u? A02  
(U mag de vraag overslaan)

- .... jaar

**A03** De vragenlijst heeft betrekking op een aantal specifieke locaties van uw onderwijsinstelling in de periode tussen de voorjaarsvakantie en de zomervakantie van het afgelopen schooljaar. Op welke van de volgende deelnemende locaties werkte u in deze periode de meeste tijd per week? A03

- Locatie 1
- Locatie 2
- Etc.
- Ik werkte vorig jaar op geen van deze locaties

**Wilt u de vragenlijst verder invullen voor de gekozen locatie?**

**Hierna wordt in de vragen met 'deze locatie' steeds de locatie bedoeld die u hebt aangevinkt.**

**A04** Tot welke categorie van het personeel behoort u? A04

- Onderwijspersoneel: docenten en leidinggevenden van onderwijsteams
- Onderwijsondersteunend personeel: instructeur, onderwijsassistenten, begeleiders
- Ondersteunend personeel zonder onderwijstaken (administratief, beheerpersoneel, facilitair, stafafdelingen, etc.)

**A05** Heeft u op deze locatie een leidinggevende functie? A05

- Ja
- Nee

**A06** Heeft u in uw werk op deze locatie direct contact met studenten? A06

- Niet of minder dan een keer per week
- Een of enkele keren per week, niet dagelijks
- Dagelijks een aantal keer
- Dagelijks (bijna) de gehele dag

**A07** Hoeveel dagen per week werkt u op deze locatie? A07

- ½ dag per week
- 1 dag per week
- 1½ dag/week
- 2 dagen/week
- 2½ dag/week
- 3 dagen/week
- 3½ dag/week
- 4 of 5 dagen/week

**A08** Hoe lang werkt u al op deze locatie? A08

- .... jaar

**A09** In welke sector(en) op deze locatie geeft u het meeste les of werkt u ? A09

- Economie & handel (mbo)
- Zorg & welzijn (mbo)
- Techniek (mbo)
- Groensector (mbo)
- Educatie/VAVO
- Vmbo
- Anders, namelijk: \_\_\_\_\_

**A10** Aan welk(e) opleidingsniveau(s) geeft u les op deze locatie? A10

- Niveau 1 en/of niveau 2
- Niveau 3 en/of niveau 4
- Alle niveaus
- Niet van toepassing

**A11** In welke leerweg(en) op deze locatie geeft u les? A11

- BOL
- BBL
- BOL en BBL
- Niet van toepassing

## B Ervaringen met agressie en geweld

### *Pesten en discriminatie*

**B01** Bent u afgelopen schooljaar tussen de voorjaars- en zomervakantie op/rond deze locatie gediscrimineerd of gepest? *Bijv. door een student, collega, leiding.* B01

- Nee, niet gediscrimineerd en niet gepest
- Ja, gediscrimineerd
- Ja, gepest
- Ja, gediscrimineerd en gepest

**B02** Door wie bent u gediscrimineerd en/of gepest? *(Meer antwoorden mogelijk)* B02

- Een student
- Familie of vrienden van een student
- Een collega (personeelslid)
- Een leidinggevende
- Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

**B03** Hoe vaak bent u in die periode gediscrimineerd en/of gepest? B03

- ± 1 keer per maand of totaal 1 tot 5 keer
- 2-3 keer per maand of totaal 6 tot 12 keer
- ± 1 keer per week of totaal 13 tot 25 keer
- Meer keer per week of totaal vaker dan 25 keer

**B04** Vanwege wat werd u gediscrimineerd en/of gepest? *(Meer antwoorden mogelijk)* B04

- Uw afkomst (uw huidskleur, uw geboorteland)
- Uw geloof of uw (politieke) ideeën
- Uw gedrag: hoe u praat, wat u doet
- Uw kleding, haardracht of sieraden
- Uw uiterlijk (bijv. lengte, lichamelijke handicap, enz.)
- Uw geslacht
- Uw seksuele aard of voorkeur
- Een ruzie met iemand op school
- Uw grote inzet voor het team of de school
- U niet kon/wilde voldoen aan de (te) hoge verwachtingen
- Een andere reden, namelijk: \_\_\_\_\_

**B05** Welke invloed had het discrimineren en/of pesten op u? *(Meer antwoorden mogelijk)* B05

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

**B06** Heeft u in die periode op school gemeld, dat u werd gediscrimineerd en/of gepest? B06

- Ja
- Nee

**B07** Aan wie heeft u het gemeld? *(Meer antwoorden mogelijk)* B07

- Een collega (personeelslid)
- Een leidinggevende
- De directie / het CvB
- De vertrouwenspersoon
- Het meldpunt
- Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

**B08** Heeft de school iets met uw melding gedaan? B08

- Ja
- Nee

- B09** Bent u tevreden over wat de school met uw melding heeft gedaan? B09
- Ja
  - Nee

- B09a** Is het incident door u of door de school bij de politie gemeld? B09a
- Ja
  - Nee

### Verbale agressie

- B10** Bent u afgelopen schooljaar tussen de voorjaars- en zomervakantie op/rond deze locatie uitgescholden of onbeschoft benaderd? B10
- Ja
  - Nee

- B11** Door wie? *(Meer antwoorden mogelijk)* B11
- Een student
  - Familie of vrienden van een student
  - Een collega (personeelslid)
  - Een leidinggevende
  - Een buitenstaander
  - Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

- B12** Hoe vaak overkwam u dat in die periode? B12
- Het gaat om de periode tussen de voorjaarsvakantie en de zomervakantie van vorig schooljaar (2016-2017)*
- ± 1 keer per maand of totaal 1 tot 5 keer
  - 2-3 keer per maand of totaal 6 tot 12 keer
  - ± 1 keer per week of totaal 13 tot 25 keer
  - Meer keer per week of totaal vaker dan 25 keer

- B13** Welke invloed had die verbale agressie op u? *(Meer antwoorden mogelijk)* B13
- U had er weinig last van
  - U voelde zich daardoor gespannen
  - U was daardoor (een tijd lang) bang
  - U heeft uw werk daardoor (tijdelijk) minder goed kunnen doen
  - U wilde zich daardoor ziek melden (maar niet gedaan)
  - U heeft zich daardoor tijdelijk ziek gemeld
  - U wilde daardoor met uw werk stoppen
  - Een ander negatief gevolg, namelijk: \_\_\_\_\_

- B14** Heeft u op school gemeld, dat u bent uitgescholden? B14
- Ja
  - Nee

- B15** Aan wie heeft u het gemeld? *(Meer antwoorden mogelijk)* B15
- Een collega (personeelslid)
  - Een leidinggevende
  - De directie / het CvB
  - De vertrouwenspersoon
  - Het meldpunt
  - Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

**B16** Is er vanuit school iets met uw melding gedaan? B16

- Ja
- Nee

**B17** Bent u tevreden over wat de school met uw melding heeft gedaan? B17

- Ja
- Nee

**B17a** Is het incident door u of door de school bij de politie gemeld? B17a

- Ja
- Nee

### *Bedreiging*

**B18** Bent u tussen de voorjaars- en zomervakantie op deze locatie op een of andere manier bedreigd? B18

- Ja
- Nee

**B19** Waar had die bedreiging mee te maken? *(Meer antwoorden mogelijk)* B19

- Afpersing
- Onder druk zetten (bv. om een beter cijfer te geven)
- Dwingen tot ongewenst gedrag (bv. fraude, pesten)
- Een andere reden, namelijk: \_\_\_\_\_

**B20** Wie bedreigde u? *(Meer antwoorden mogelijk)* B20

- Een student
- Familie of vrienden van een student
- Een collega (personeelslid)
- Een leidinggevende
- Een buitenstaander
- Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

**B21** Hoe vaak bent u in die periode in/rond de locatie bedreigd? B21

- ..... keer

**B22** Welke invloed hadden die bedreigingen op u? *(Meer antwoorden mogelijk)* B22

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

**B23** Heeft u op school gemeld dat u bent bedreigd? B23

- Ja
- Nee



**B24** Aan wie heeft u het gemeld? (Meer antwoorden mogelijk) B24

- Een collega (personeelslid)
- Een leidinggevende
- De directie / het CvB
- De vertrouwenspersoon
- Het meldpunt
- Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

**B25** Heeft de school iets met uw melding gedaan? B25

- Ja
- Nee

**B26** Bent u tevreden over wat de school met uw melding heeft gedaan? B26

- Ja
- Nee

**B26a** Is de bedreiging door u of door de school bij de politie gemeld? B26a

- Ja
- Nee

### *Digitaal pesten of bedreigen*

**B27** Heeft iemand van school u tussen de voorjaars- en zomervakantie online proberen te pesten of bedreigen?

*Bijv. door u op sociale media te negeren of buiten te sluiten, uit te schelden of gênante foto's van je te delen.*

*Met sociale media bedoelen we bijvoorbeeld WhatsApp, Facebook, Twitter, YouTube of Snapchat. B27*

- Ja
- Nee

**B28** Wie deed dat? (Meer antwoorden mogelijk) B28

- Een student
- Familie of vrienden van een student
- Een collega (personeelslid)
- Een leidinggevende
- Een buitenstaander
- Dit gebeurde anoniem

**B29** Wat is er de laatste keer gebeurd? (Meer antwoorden mogelijk) B29

- Iemand heeft me uitgescholden of nare reacties gepost
- Ik ben buitengesloten of genegeerd
- Iemand heeft roddels over me verteld
- Iemand heeft intieme foto's of filmpjes van mij verspreid
- Iemand heeft me onder druk gezet / gechanteerd
- Iemand heeft zich als mij voorgedaan (en zo bijv. berichten gepost of dingen besteld)
- Iemand heeft me bedreigd met geweld
- Iets anders, namelijk: \_\_\_\_\_

- B30** Welke invloed had het online pesten of bedreigen op u? *(Meer antwoorden mogelijk)* B30
- U had er weinig last van
  - U voelde zich daardoor (een tijd lang) gespannen
  - U was daardoor (een tijd lang) bang
  - U heeft uw werk daardoor (tijdelijk) minder goed kunnen doen
  - U wilde zich daardoor ziek melden (maar niet gedaan)
  - U heeft zich daardoor tijdelijk ziek gemeld
  - U wilde daardoor met uw werk stoppen
  - Een ander negatief gevolg, namelijk: \_\_\_\_\_

- B31** Heeft u het online pesten of bedreigen op school gemeld? B31
- Ja
  - Nee

- B32** Aan wie heeft u het gemeld? *(Meer antwoorden mogelijk)* B32
- Een collega (personeelslid)
  - Een leidinggevende
  - De directie / het CvB
  - De vertrouwenspersoon
  - Het meldpunt
  - Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

- B33** Heeft de school iets met uw melding gedaan? B33
- Ja
  - Nee

- B34** Bent u tevreden over de reactie van school? B34
- Ja
  - Nee

- B35** Is het incident door u of door de school bij de politie gemeld? B35
- Ja
  - Nee

### **Lichamelijk geweld**

- B36** Is er tussen de voorjaars- en zomervakantie op/rond de locatie lichamelijk geweld tegen u gebruikt? *Bijv. door een student, collega of ander.* B36
- Ja
  - Nee

- B37** Wie deed dat? *(Meer antwoorden mogelijk)* B37
- Een student
  - Familie of vrienden van een student
  - Een personeelslid
  - Een leidinggevende
  - Een buitenstaander
  - Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

- B38** Wat is er gebeurd? *(Meer antwoorden mogelijk)* B38
- Licht geweld (duwen, licht slaan, enz.)
  - Flink geweld (hard slaan, stompen, knijpen, bijten, enz.)
  - Zwaar geweld (verwond, blauw oog, in elkaar slaan, enz.)
  - Iets anders (ander lichamenlijk letsel), namelijk: \_\_\_\_\_
- B39** Waar is het gebeurd? *(Meer antwoorden mogelijk)* B39
- Op school
  - In de omgeving van school
  - Ergens anders
- B40** Hoe vaak is er in die periode lichamenlijk geweld tegen u gebruikt op de locatie? B40
- 1 keer
  - 2-3 keer
  - 4-5 keer
  - vaker dan 5 keer
- B41** Gebruikte de ander een wapen of is ermee bedreigd? B41
- Ja
  - Nee
- B42** Welke invloed had het lichamenlijk geweld op u? *(Meer antwoorden mogelijk)* B42
- U had er weinig last van
  - U voelde zich daardoor (een tijd lang) gespannen
  - U was daardoor (een tijd lang) bang
  - U heeft uw werk daardoor (tijdelijk) minder goed kunnen doen
  - U wilde zich daardoor ziek melden (maar niet gedaan)
  - U heeft zich daardoor tijdelijk ziek gemeld
  - U wilde daardoor met uw werk stoppen
  - Een ander negatief gevolg, namelijk: \_\_\_\_\_
- B43** Heeft u op school gemeld dat er lichamenlijk geweld tegen u is gebruikt? B43
- Ja
  - Nee
- B44** Bij wie heeft u het gemeld? *(Meer antwoorden mogelijk)* B44
- Een collega (personeelslid)
  - Een leidinggevende
  - De directie / het CvB
  - De vertrouwenspersoon
  - Het meldpunt
  - Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_
- B45** Heeft de school iets met uw melding gedaan? B45
- Ja
  - Nee
- B46** Bent u tevreden over wat de school met uw melding heeft gedaan? B46
- Ja
  - Nee

- B47** Is het incident door u of door de school bij de politie gemeld? B47
- Ja
  - Nee

### *Vernieling en diefstal*

- B48** Is afgelopen schooljaar tussen de voorjaars- en zomervakantie op/rond deze locatie iets van u vernield of gestolen? B48
- Nee
  - Ja, iets vernield, beklad of expres zoek gemaakt
  - Ja, iets gestolen
  - Ja, beide: iets vernield en iets gestolen

- B49** Wat is er vernield, beklad of expres zoek gemaakt? *(Meer antwoorden mogelijk)* B49
- School/werk-spullen (boeken, schriften, pennen, laptop, enz.)
  - Kleding of andere persoonlijke zaken (horloge, telefoon, tas, enz.)
  - Uw fiets, scooter, motor of auto
  - Iets anders, namelijk: \_\_\_\_\_

- B50** Hoe vaak is er in die periode op de locatie iets van u vernield of expres beschadigd? B50
- ..... keer

- B52** Wat is er van u gestolen? *(Meer antwoorden mogelijk)* B52
- Geld of uw bankpas
  - Schoolspullen (boeken, rekenmachine, pennen, enz.)
  - Kleding of andere persoonlijke zaken
  - Mijn mobieltje, tablet, laptop, computerspullen
  - Mijn fiets of scooter
  - Mijn motor of auto
  - Iets anders, namelijk: \_\_\_\_\_

- B53** Hoe vaak is er in die periode op de locatie iets van u gestolen? B53
- ..... keer

- B54** Heeft u op school gemeld dat er iets van u was vernield of gestolen? B54
- Ja
  - Nee

- B55** Aan wie heeft u het gemeld? *(Meer antwoorden mogelijk)* B55
- Een collega (personeelslid)
  - Een leidinggevende
  - De directie / het CvB
  - Het meldpunt
  - De conciërge
  - Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

- B56** Heeft de school iets met uw melding gedaan? B56
- Ja
  - Nee

- B57** Bent u tevreden over wat de school met uw melding heeft gedaan? B57
- Ja
  - Nee

- B58** Is de vernieling of diefstal door u of door de school bij de politie gemeld? B58
- Ja
  - Nee

### *Seksuele intimidatie / seksueel geweld*

- B59** Bent u tussen de voorjaars- en zomervakantie op/rond de locatie seksueel geïntimideerd of seksueel lastiggevallen?  
*Bijv. ongewenste seksuele opmerkingen , ongewenste aanrakingen of ander ongewenst seksueel gedrag.* B59
- Ja
  - Nee

- B60** Heeft in die periode op/rond deze locatie iemand ongewenste seksuele opmerkingen naar u gemaakt? B60
- <em>We vragen achtereenvolgens naar ongewenste seksuele opmerkingen, ongewenste voorstellen tot seksuele handelingen, ongewenste benadering of aanrakingen en aanranding.</em>*
- Ja
  - Nee

- B61** Wie maakte die ongewenste opmerkingen? *(Meer antwoorden mogelijk)* B61
- Een student
  - Een collega (personeelslid)
  - Een leidinggevende
  - Een buitenstaander
  - Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

- B62** Hoe vaak kreeg u bij benadering die ongewenste opmerkingen? B62
- ..... keer

- B63** Had u te maken met ongewenste voorstellen tot seksuele handelingen? B63
- Ja
  - Nee

- B64** Door wie zijn die ongewenste voorstellen gedaan? *(Meer antwoorden mogelijk)* B64
- Een student
  - Een collega (personeelslid)
  - Een leidinggevende
  - Een buitenstaander
  - Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

- B65** Hoe vaak kreeg u in die periode dat soort ongewenste voorstellen? B65
- ..... keer

- B66** Heeft in die periode op/rond deze locatie iemand u ongewenst te dicht benaderd of aangeraakt? B66
- Ja
  - Nee
- B67** Door wie bent u ongewenst te dicht benaderd of aangeraakt? *(Meer antwoorden mogelijk)* B67
- Een student
  - Een collega (personeelslid)
  - Een leidinggevende
  - Een buitenstaander
  - Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_
- B68** Hoe vaak bent u ongewenst te dicht benaderd of aangeraakt? B68
- ..... keer
- B69** Bent u tussen de voorjaars- en zomervakantie op/rond de locatie aangerand? B69
- Ja
  - Nee
- B70** Door wie? B70
- Een student
  - Een collega (personeelslid)
  - Een leidinggevende
  - Een buitenstaander
  - Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_
- B71** Waar vond de seksuele intimidatie plaats? *(Meer antwoorden mogelijk)* B71
- Op school
  - In de omgeving van school
  - Ergens anders
- B72** Welke invloed had het op u? *(Meer antwoorden mogelijk)* B72
- U had er weinig last van
  - U voelde zich daardoor gespannen
  - U was daardoor bang
  - U heeft uw werk daardoor (tijdelijk) minder goed kunnen doen
  - U wilde zich daardoor ziek melden (maar niet gedaan)
  - U heeft zich daardoor tijdelijk ziek gemeld
  - U wilde daardoor met uw werk stoppen
  - Een ander negatief gevolg, namelijk: \_\_\_\_\_
- B73** Heeft u incidenten van seksuele intimidatie of seksueel geweld op school gemeld? B73
- Ja
  - Nee
- B74** Bij wie heeft u het gemeld? *(Meer antwoorden mogelijk)* B74
- Een collega (personeelslid)
  - Een leidinggevende
  - De directie / het CvB
  - Het meldpunt
  - De vertrouwenspersoon
  - Iemand anders, namelijk: \_\_\_\_\_

**B75** Heeft de school er iets mee gedaan? B75

- Ja
- Nee

**B76** Bent u tevreden over wat de school met uw melding heeft gedaan? B76

- Ja
- Nee

**B77** Is de seksuele intimidatie of het seksuele geweld door u of door de school bij de politie gemeld? B77

- Ja
- Nee

## C Bespreekbaarheid controversiële onderwerpen

**C01** Heeft u tussen de voorjaars- en zomervakantie in de les meegemaakt dat discussies over bepaalde onderwerpen onaangenaam werden, omdat studenten daar erg fel op reageerden of heftige uitspraken deden? C01

- Nee
- Ja, een keer
- Ja, meerdere keren

**C02** Waar ging(en) deze discussie(s) meestal over? *(Meer antwoorden mogelijk)* C02

- iets wat in het nieuws was (zoals een aanslag)
- Een oorlog of conflict (zoals Syrië of Israël)
- Verschillen tussen culturen of religies
- Discriminatie
- Vluchtelingen
- Hoe mannen en vrouwen met elkaar moeten omgaan
- Seksuele diversiteit (bijv. homoseksualiteit of transgenders)
- Een persoonlijke ruzie
- Pestgedrag
- iets anders, namelijk: \_\_\_\_\_

**C03** In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? C03

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Zeer mee eens
Als in mijn les een discussie tussen studenten uit de hand loopt, kan ik dat in goede banen leiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als in mijn les een discussie over een controversieel onderwerp ontstaan, dan kap ik dat af	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik twijfel hoe ik moet omgaan met gevoelige onderwerpen in de les, kan ik daarmee bij collega's terecht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik twijfel hoe ik moet omgaan met gevoelige onderwerpen in de les, kan ik daarmee bij mijn leidinggevende terecht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er is genoeg ondersteuning vanuit school beschikbaar om mij in staat te stellen gevoelige onderwerpen in de klas te kunnen bespreken. Bijv. een training of een handreiking.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## D Veiligheidsgevoel

**D01** Is de afgelopen jaren op de locatie naar uw inschatting het ongewenst gedrag minder geworden, gelijk gebleven of toegenomen? D01

	Veel minder	Minder	Hetzelfde	Iets meer	Veel meer	Weet ik niet
Discriminatie, pesten en treiteren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Online pesten of bedreigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schelden, verbaal geweld en onbeschoft gedrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedreigingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lichamelijk geweld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuele intimidatie/geweld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vandalisme en diefstal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**D02** Hoe veilig voelt u zich meestal op deze locatie op de volgende plekken? D02

	Zeer onveilig	Onveilig	Beetje onveilig	Niet onveilig, niet veilig	Beetje veilig	Veilig	Zeer veilig	Nvt
In de klas of het leslokaal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In uw werkruimte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In de gangen of kantine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Op het terrein / in de stalling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In de omgeving van school	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## E Veiligheidsbeleid en voorzieningen

**E01** Zijn op uw locatie de volgende zaken aanwezig? E01

	Ja	Nee	Weet ik niet
Een vertrouwenspersoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een meldpunt voor pesten, geweld, diefstal, enz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een protocol voor het afhandelen van ongewenst gedrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**E02** Weet u wie u op deze locatie moet inschakelen als u te maken krijgt met slachtoffers of daders van ernstige vormen van ongewenst gedrag of agressie? E02

- Ja
- Nee



**E03** In welke mate is er voor de volgende thema's bij de directie en op de werkvloer voldoende aandacht? E03

	Veel te weinig	Weinig	Neutraal	Voldoende	Ruim voldoende	Weet ik niet
Wapenbezit bij studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Druggebruik door studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pesten op school	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Online pesten of bedreigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omgaan met etnische herkomst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omgaan met homo- en biseksualiteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omgaan met straattaal en grof taalgebruik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuele weerbaarheid van studenten (bijv. loverboys, 'wraakporno')	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**E04** Wordt het personeel betrokken bij het opstellen van het veiligheidsbeleid en bij veiligheidsmaatregelen? E04

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

**E05** Wordt het personeel tijdig op de hoogte gebracht van genomen veiligheidsmaatregelen? E05

- Meestal/altijd
- Soms
- Nooit
- Weet ik niet

**E06** Stimuleert de directie het personeel om er op toe te zien dat studenten zich aan regels houden? E06

- Nee, niet of nauwelijks
- Ja, maar in geringe mate
- Ja, in hoge mate
- Weet ik niet

**E07** Heeft u een cursus of workshop gehad om te leren omgaan met agressief gedrag van studenten en/of ouders? E07

- Ja
- Nee

**E08** Heeft u behoefte aan (nog) een training in het omgaan met agressief gedrag van studenten en/of ouders? E08

- Ja
- Nee
- Weet ik nog niet

**E09** Is het wenselijk dat alle docenten een cursus krijgen in het omgaan met agressief gedrag van studenten en/of ouders? E09

- Ja
- Nee
- Weet ik niet / geen mening

**E10** Is het wenselijk dat ondersteunend personeel dat veel met studenten te maken heeft een cursus krijgt in het omgaan met agressief gedrag van studenten en/of ouders? E10

- Ja
- Nee
- Weet ik niet / geen mening

**E11** Vindt u het wenselijk dat op uw locatie: E11

	Ja	Nee	Geen mening
er voor alle studenten kluisjes zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
er toegangscontrole is bij de ingangen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ordepersoneel gedrag van studenten in de gaten houdt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
er camera's zijn bij ingangen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
er camera's zijn in de gangen en kantine?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
er camera's zijn in de stalling / op het parkeerterrein?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**E12** Hoe tevreden bent u in het algemeen over: E12

	Ze er ontevreden	Ontevreden	Beetje ontevreden	Neutraal	Beetje tevreden	Tevreden	Ze er tevreden
veiligheid in het schoolgebouw?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
veiligheid op het terrein en in stallingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
veiligheid in de schoolomgeving?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**E13** Heeft u in de groepen waar u lesgeeft aandacht besteed aan gedragsregels en het omgaan met elkaar? E13

- Nee
- 1 tot 2 keer
- Geregeld
- Vaak
- Niet van toepassing

**E14** Moet er meer aandacht worden besteed aan goed gedrag en omgangsvormen? E14

- Ja, bij studenten
- Ja, bij personeel
- Ja, bij personeel en studenten
- Nee, niet nodig
- Weet ik niet / geen mening

## F Seksuele weerbaarheid van studenten

**F01** Studenten kunnen op verschillende manier te maken krijgen met (potentieel) seksueel overschrijdend gedrag.

Hieronder staan vier vormen hiervan. Kunt u aangeven:

a. in hoeverre u met deze fenomenen bekend bent.

b. of er aandacht voor is vanuit uw school in de vorm van voorlichting of een training?

F01

*Ter toelichting staan de begrippen hieronder (verder) uitgelegd:*

*Sexting: Sexting is het vrijwillig delen van seksueel getinte foto's of berichten via mobiele telefoons of andere mobiele media. Een mogelijk gevaar daarvan is het ongewenst verder verspreiden van dergelijke berichten.*

*Het ongewenst verder verspreiden van seksueel getinte berichten: Dit ongewenst verder verspreiden gebeurt bijvoorbeeld als een relatie uitgaat. Het verder verspreiden van beelden wordt ook wel 'wraakporno' genoemd.*

*Seksuele uitbuiting: Seksuele uitbuiting is het in de prostitutie lokken van (meestal) meisjes. Dat gebeurt onder meer door loverboys: jongens of mannen die proberen ervoor te zorgen dat de meisjes verliefd op hen worden. Vervolgens halen ze de meisjes over om tegen betaling seks met anderen te hebben.*

*Seksuele intimidatie: Seksuele intimidatie is het maken van ongewenste seksuele opmerkingen, ongewenste voorstellen doen voor seksuele handelingen, iemand ongewenst aanraken of te dicht benaderen, of aanraden.*

	Bent u bekend met dit fenomeen?			Heeft u er voorlichting over gekregen vanuit school?		Heeft u er training over gekregen vanuit school?	
	Goed	Een beetje	Niet	Ja	Nee	Ja	Nee
Sexting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het ongewenst verder verspreiden van seksueel getinte berichten (o.a. wraakporno)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuele uitbuiting op/rond school, bijvoorbeeld door loverboys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuele intimidatie door medestudenten of personeel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**F02** In hoeverre bent u het eens of oneens met deze stelling over de volgende zaken?

Ik voel mij voldoende toegerust om de volgende zaken te herkennen en indien nodig ermee om te gaan:

F02

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Niet eens, niet oneens	Mee eens	Zeer mee eens
Sexting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het ongewenst verder verspreiden van seksueel getinte berichten (o.a. wraakporno)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuele uitbuiting op/rond school, bijvoorbeeld door loverboys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuele intimidatie door medestudenten of personeel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## G Schoolklimaat

**G01** Gaan de collega's in uw team prettig en vriendelijk met u om?

G01

- (Bijna) iedereen
- De meesten
- Ongeveer de helft
- Een klein aantal
- (Bijna) niemand
- Geen mening / geen goed beeld

**G02** Respecteren collega's in uw team uw inbreng in teambesprekingen en beroepsmatige discussies?

G02

- (Bijna) iedereen
- De meesten
- Ongeveer de helft
- Een klein aantal
- (Bijna) niemand
- Geen mening / geen goed beeld

**G03** Is er een goede werksfeer in uw team, onder andere blijkend uit hulp en steun aan elkaar?

G03

- Ruim voldoende
- Voldoende
- Onvoldoende
- Niet / nauwelijks
- Weet u niet / geen mening

**G04** Krijgt u waardering van uw direct leidinggevende(n)?

G04

- Ruim voldoende
- Voldoende
- Onvoldoende
- Niet / nauwelijks
- Weet u niet / geen mening

## H LHBTI

**H01** Kent u op uw locatie medewerkers of studenten die homoseksueel, lesbisch, biseksueel, transseksueel of interseksueel (LHBTI) zijn?

H01

	Ja	Nee
Collega's in uw team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medewerkers buiten uw team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studenten aan wie u les geeft <sup>1)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Overige) studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**H02** Vindt u dat homoseksuele, lesbische, biseksuele, transseksuele of interseksuele (LHBTI) docenten, ondersteunend personeel en studenten op school moeten kunnen uitkomen voor hun seksuele geaardheid/voorkeur? H02

	Ja	Nee	Weet ik niet
Docenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ondersteunend personeel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**H03** Kunnen op de locatie waar u (de meeste tijd) werkt homoseksuele, lesbische, biseksuele, transseksuele of interseksuele (LHBTI) medewerkers en studenten zonder problemen uitkomen voor hun seksuele geaardheid? H03

	Ja	Nee	Weet ik niet
In uw team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bij medewerkers op de locatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bij de leidinggevenden op de locatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bij de studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**H04** Wat is uw seksuele geaardheid of identiteit? H04  
(U mag de vraag overslaan)

- Heteroseksueel
- Homoseksueel of lesbisch
- Biseksueel
- Transseksueel
- Anders

**H05** Wie van de leiding is op de hoogte van uw seksuele geaardheid/voorkeur? H05

	Ja	Nee	Weet ik niet
Uw direct leidinggevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De directie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**H06** Hoeveel collega's in uw team (groep waarmee u veel werkt) weten van uw seksuele geaardheid/voorkeur? H06

- Een of enkelen
- Ongeveer de helft
- De meesten of allemaal
- Ik weet niet of iemand op de hoogte is

**H07** Weten medewerkers buiten uw team of studenten van uw seksuele geaardheid/voorkeur? H07

	Ja	Nee	Weet ik niet
Medewerkers buiten uw team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studenten aan wie u les geeft <sup>2)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Overige) studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**H08** Vindt u het belangrijk dat medewerkers, leidinggevenden en studenten op de hoogte zijn van uw seksuele geaardheid/voorkeur? H07

	Ja	Nee	Weet ik niet
Collega's in uw team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overige medewerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw direct leidinggevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De directie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studenten aan wie u les geeft <sup>3)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Overige) studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**H09** Speelt uw seksuele geaardheid/voorkeur een rol in hoe collega's, leidinggevenden en studenten met u omgaan? H08

	Ja	Nee	Weet ik niet
Collega's in uw team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overige medewerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw direct leidinggevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De directie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studenten aan wie u les geeft <sup>4)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Overige) studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**H10** Heeft u zelf uw seksuele geaardheid/voorkeur op school bekend gemaakt? Aan wie? H10

	Ja	Nee
Collega's in uw team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overige medewerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw direct leidinggevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De directie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studenten aan wie u les geeft <sup>5)</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Overige) studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## I Zorg voor prettige sfeer

**I01** In hoeverre zijn de volgende zaken op deze locatie in voldoende mate aanwezig? **I01**

	Nee	Neutraal	Ja
Zijn er voldoende goede ruimten om met collega's te pauzeren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zijn er voldoende ruimten om rustig te werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zijn lokalen netjes en schoon?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zijn gangen en kantines netjes en schoon?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zijn het gebouw en het schoolterrein netjes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is er voldoende stallingsruimte voor fietsen / scooters?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is er voldoende parkeerruimte voor auto's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zijn er voldoende sociale activiteiten (feest, sportdag, viering)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**I02** Hoe tevreden bent u in het algemeen over de volgende zaken op deze locatie? **I02**

	Zeer ontevreden	Ontevreden	Beetje ontevreden	+/-	Beetje tevreden	Tevreden	Zeer tevreden
De sfeer en gezelligheid op de locatie als geheel?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De sfeer en gezelligheid in uw eigen team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De onderlinge omgang binnen uw team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De omgang tussen studenten en docenten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De omgang tussen docenten en overig personeel?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe leidinggevenden het personeel serieus nemen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe studenten zich aan regels/afspraken houden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe personeel zich aan regels/afspraken houdt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**I03** Dit is het einde van de vragenlijst. Als u zelf aanvullende opmerkingen heeft over de sociale veiligheid, het sociale klimaat, over het veiligheidsbeleid van de school, of over dit onderzoek, dan kunt u die hieronder opschrijven. **I03**

\_\_\_\_\_

Hartelijk dank, uw antwoorden zijn succesvol opgeslagen.

## Lijst met gebruikte afkortingen

Aoc	Agrarisch opleidingscentrum
Bbl	Beroepsbegeleidende leerweg
Bol	Beroepsopleidende leerweg
Bpv	Beroepspraktijkvorming
BRON	Basisregistratie Onderwijsnummerbestanden
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
Ecbo	Expertisecentrum Beroepsonderwijs
G4	Vier grootste steden Nederland
LHBT	Lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
Po	Primair onderwijs
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Roc	Regionaal opleidingscentrum
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SPSS	Statistical Program Social Sciences
Vo	Voortgezet onderwijs



