

Wie wordt gepest op het werk?

Op zoek naar risicogroepen

Pesten op het werk staat al jaren op de onderzoeksagenda. Het is een thema dat de werknemers en de overheid niet onberoerd laat. Sinds kort heeft het ook de aandacht getrokken van de publieke opinie. De negatieve gevolgen voor de slachtoffers en de zelfmoord van een werknemer van de Post, laten de publieke opinie natuurlijk niet onberoerd. Eerder dit jaar verscheen in dit tijdschrift een analyse over het proces van pesten op het werk, met behulp van latente clusteranalyse. In deze nieuwe bijdrage gaan we een stap verder, door de risicogroepen onder de werknemers te identificeren.

Inleiding

Pesten wordt gezien als een proces van herhaalde en aanhoudende negatieve handelingen ten aanzien van een werknemer (Einarsen & Skogstad, 1996). Onderzoek toont aan dat pesten een wijdverspreid fenomeen is in alle landen (Einarsen, et al., 2003). Het toont ook aan dat pesten op het werk samengaat met een hele reeks klachten. Gepeste werknemers verliezen hun plezier in het werk, raken steeds minder betrokken bij de organisatie, piekeren veel, raken overspannen en slapen slecht (Notelaers & De Witte, 2003). In vele gevallen worden de slachtoffers depressief en kan er zelfs een posttraumatisch stressyndroom ontstaan (Leymann & Gustafsson, 1996, Einarsen, et al., 2003). Gezien de ernst van de problematiek is het belangrijk om een goede inschatting te maken van wie er nu gepest wordt en wie niet.

Met behulp van een latente clusteranalyse (Magidson & Vermunt, 2004) werd het pestproces gevat (Notelaers, Einarsen, Vermunt & De Witte, submitted).¹ Nu kunnen we nagaan in hoeverre dit proces vaker voorkomt bij specifieke categorieën werknemers (bijvoorbeeld mannen versus vrouwen, oude-

ren versus jongeren, arbeiders versus bedienden). Notelaers et al. (submitted) maken op basis van een latente clusteranalyse een onderscheid tussen werknemers die slechts sporadisch blootgesteld worden aan negatieve gedragingen (van 'helemaal niet' tot 'sporadisch') en werknemers die meer dan sporadisch te maken krijgen met deze gedragingen. Terwijl grote groepen werknemers aangeven dat ze haast nooit te maken hebben met negatief gedrag, zijn er ook groepen die rapporteren dat

ze systematisch geconfronteerd worden met negatief gedrag. Deze laatste categorie werknemers bestaat eigenlijk uit drie groepen, die van elkaar verschillen inzake de intensiteit en de aard van het negatief gedrag (Notelaers et al., submitted). Zij vormen dus in feite de risicogroepen voor pesten op het werk ('negatief gedrag'). De 'latent gepesten' hebben slechts af en toe te maken met negatief gedrag (omvang van deze groep: 9%). De 'werkgerelateerd gepesten' hebben maandelijks tot wekelijks te maken met negatief gedrag, waarbij men vooral hun werk viseert (omvang: 8%). De laatste en kleinste groep omvat de 'slachtoffers van pesteringen' (omvang: 3,2%). Zij hebben wekelijks te maken met zowel op de persoon gerichte als op het werk gerichte negatieve handelingen. Zij raken ook meer dan andere risicogroepen geïsoleerd op de werkplek.

Nagaan hoe de verschillende categorieën werknemers zich over deze clusters verdelen, heeft een dubbel doel. Vooreerst worden zo risicocategorieën in kaart gebracht: welke categorieën werknemers lopen meer kans om gepest te worden? Daarnaast kunnen we nagaan welke 'soort' pesterijen

vaker voorkomen bij deze categorieën: worden ze bijvoorbeeld latent gepest of krijgen ze eerder te maken met werkgerelateerd pesten?

In dit kader houden we het bij bivariate analyses. De ruimte ontbreekt om multivariate analyses te rapporteren, waarbij gecontroleerd wordt voor de invloed van de overige variabelen. Er wordt dus evenmin naar interacties tussen de categorieën gepeild. Zo gaan we bijvoorbeeld niet na of de prevalentiecijfers van vrouwelijke bedienden verschillen van deze van mannelijke bedienden.

Data en methode

De 6 175 respondenten werden van eind 2002 tot april 2004 bevestigd in 16 Belgische organisaties.² Bij deze organisaties werd de Negative Acts Questionnaire (Einarsen et al., 1997) afgenomen, die 16 items telt. In deze versie wordt niet gepeild naar fysiek geweld, ongewenste seksuele intimiteiten of discriminatie. Deze dataset werd in een vorige bijdrage toegelicht (Notelaers, et al., 2005). Daarbij was de oververtegenwoordiging van hogerge-schoolde respondenten opvallend (57%). Bij de weergave van de resultaten wordt er rekening ge-houden met deze vertekening.

Tabel 1.

Relatie tussen categorieën werknemers en het voorkomen van pesten op het werk

ODDSratio's	Helemaal niet gepest	Niet gepest	Tussenin	Latent gepest	Werkge-relateerd gepest	Slacht-offer
Functie ($\chi^2=489$, $df=55$)						
Arbeider	0,77	0,56	1,59	1,69	1,21	2,44
Bediende	0,91	1,22	0,81	0,93	1,12	0,81
Verpleegkundige	1,13	0,46	1,81	1,23	0,54	0,88
Ambtenaar	1,04	0,83	1,06	1,17	0,99	1,31
Lager kader	1,25	1,33	0,31	0,31	1,01	0,47
Kader	1,01	1,34	0,7	0,74	0,84	0,34
Sector ($\chi^2=247$, $df=10$)						
Private sector	1,01	1,25	0,71	0,78	1,01	0,66
Overheidssector	1,01	0,84	1,05	1,13	1,11	1,47
Gezondheidssector	0,98	0,67	1,5	1,29	0,89	1,22
Geslacht						
Vrouw	1,01	0,89	1,17	1,05	0,97	1,01
Man	0,99	1,1	0,85	0,96	1,03	0,99
Leeftijdsgroep ($\chi^2=68$, $df=20$)						
Minder dan 25 jaar	0,95	1,07	1,08	0,93	0,96	0,88
Tussen 25 en 35 jaar	0,97	1,14	0,91	0,85	0,99	0,91
Tussen 35 en 45 jaar	0,93	0,96	1,18	1,12	0,9	1,33
Tussen 45 en 55 jaar	1,04	0,93	0,99	1,15	0,94	1,09
Meer dan 55 jaar	1,21	0,88	0,75	0,81	1,41	0,52
Soort contract ($\chi^2=72$, $df=15$)						
Vast contract	0,99	1,06	1	0,95	0,92	0,84
Tijdelijk contract	0,94	0,78	1,07	1,17	1,47	1,78
Ander soort contract	1,24	0,74	0,81	1,22	0,93	1,06

Bron: DIOVA

De verzamelde data zijn niet representatief voor de Belgische beroepsbevolking. Toch kunnen deze gegevens een licht werpen op het voorkomen van pesten op het werk bij specifieke categorieën werknemers. Omdat de gegevens niet representatief zijn voor de Belgische beroepsbevolking gaan we niet in op de absolute cijfers, maar geven we relatieve cijfers weer (een kansratio of 'oddsratio'): de diverse categorieën worden vergeleken met de totale verdeling in de steekproef. De oddsratio's van de gemiddelde werknemers zijn daarbij gelijk aan 1. Dat wil niet zeggen dat de gemiddelde werknemer geen probleem heeft. Wel dat er onder de ('gemiddelde') werknemers 9% latent gepesten, 8% werkgerelateerd gepesten en 3,2% slachtoffers zijn. Een oddsratio die groter is dan 1 betekent dat een bepaalde categorie werknemers meer kans (of risico) heeft dan de gemiddelde werknemer om tot een bepaalde cluster te behoren.³ Een oddsratio kleiner dan 1 betekent dat deze categorie werknemers een kleinere kans heeft (dan de gemiddelde werknemer) om tot een bepaalde cluster te behoren. De respondenten die oververtegenwoordigd zijn in de drie laatste clusters (latent, werkgerelateerd gepesten en slachtoffers), lopen dus een verhoogde kans of risico op pesten en zijn risicogroepen voor negatief gedrag.

Wie wordt gepest?

Aangezien het pestproces al heel lichtjes en erg sporadisch aanwezig is bij de 'tusseningroep' is het interessant om de bespreking van de resultaten te starten bij dit cluster. Vanaf dat punt kunnen we nagaan welke groepen werknemers meer blootgesteld worden aan negatieve handelingen en met welke intensiteit ze daaraan worden blootgesteld. Daarenboven kunnen we ook aangeven aan welk soort negatief gedrag (of fase van het proces) – hetzij latent, hetzij werkgerelateerd, hetzij slachtoffer – deze deelcategorie wordt blootgesteld.

In tabel 1 zijn de oddsratio's per categorie en per cluster weergegeven.

Functie

Tabel 1 geeft de oddsratio's van de functieprofielen weer ten opzichte van het Belgische gemiddelde.

Bij de tusseningroep, de groep waar pesten op het werk lichtjes begint (in de vorm van sporadische aanvallen op het werk en sporadische kritiek op de persoon), vertonen twee groepen een verhoogde oddsratio (groter dan 1): verpleegkundigen en arbeiders. Arbeiders hebben 1,59 keer meer kans dan de gemiddelde werknemer om tot de tusseningroep te behoren. Zij hebben 1,69 keer meer kans om latent gepest te worden. In vergelijking met de gemiddelde werknemer zijn de arbeiders 1,21 maal meer vertegenwoordigd bij de werkgerelateerd gepesten en 2,44 maal meer bij de slachtoffers. De verpleegkundigen zijn sterk oververtegenwoordigd in de tusseningroep (oddsratio = 1,81) en onder de latent gepesten (oddsratio = 1,23). Toch lopen ze minder kans om werkgerelateerd gepest te worden (oddsratio = 0,54). Bovendien zijn ze ook minder vaak het slachtoffer van pesten op het werk (oddsratio = 0,88). Ambtenaren zijn slechts licht oververtegenwoordigd in de groep latent gepesten (oddsratio = 1,17). Ze worden niet vaker geconfronteerd met werkgerelateerd negatief gedrag. Toch zijn er 1,31 keer meer ambtenaren onder de slachtoffers. De bedienden, die over het algemeen dicht bij het Belgische gemiddelde liggen, vertonen een licht verhoogd risico op werkgerelateerde pesterijen (oddsratio = 1,12). Lagere en hogere kaderleden lijken sterk op elkaar omdat ze over het algemeen de laagste oddsratio's vertonen. Toch worden de lagere kaderleden vaker met werkgerelateerde pesterijen geconfronteerd dan de hogere kaderleden.

Sector

Werknemers uit de private sector worden minder geconfronteerd met negatief gedrag op het werk. Zij zijn ondervertegenwoordigd in de tusseningroep (oddsratio = 0,71), bij de latent gepesten (oddsratio = 0,78) én bij de slachtoffers (oddsratio = 0,66). Het personeel uit de gezondheidssector is oververtegenwoordigd in de tusseningroep (oddsratio = 1,5), bij de latent gepesten (oddsratio = 1,29) én bij de slachtoffergroep (oddsratio = 1,22). Deze personeelscategorie is wel lichtjes ondervertegenwoordigd in de groep van de werkgerelateerd gepesten (oddsratio = 0,89). De oddsratio's van de werknemers uit de overheidssector komen overeen met deze van de ambtenaren uit de vorige analyse. De overheidssector is de meest risicovolle

sector wat pesterijen op het werk betreft: de werknemers in overheidsinstellingen zijn 1,47⁴ keer vaker slachtoffer van pesten op het werk dan de gemiddelde werknemer.

Leeftijd

Jongeren (-25 jaar) zijn iets minder blootgesteld aan latent pestgedrag, werkgerelateerd negatief gedrag en echt pestgedrag (oddsratios onder 1). De werknemers tussen de 35 en de 45 jaar zijn oververtegenwoordigd in de groep van de latent gepest en én in de slachtoffergroep. Zij lopen zelfs het hoogste risico van alle leeftijdscategorieën: ze worden 1,33 keer meer het slachtoffer van pesten dan de gemiddelde werknemer. Een wel erg grillig patroon noteren we bij de 55-plussers. Hoewel zij over het algemeen de laagste kans hebben om met pesterijen geconfronteerd te worden, zijn ze sterk oververtegenwoordigd bij werkgerelateerd gepest (oddsratio: 1,41). Dit cluster wordt zelfs sterk gedomineerd door de 55-plussers. Er komen dus twee risicoleeftijdsgroepen uit de analyse naar voor. Het hoogste risico op gepest worden lopen de werknemers tussen 35 en 45 jaar oud. Werknemers tussen 45 en 55 jaar vormen de tweede risicogroep. Interessant is tot slot de oververtegenwoordiging van de ouderen (55 jaar of ouder) onder hen die werkgerelateerd gepest worden. Kan deze leeftijdsgroep iets minder goed mee op het werk, en worden ze daarom vaker werkgerelateerd gepest? Of ervaren ze hun moeilijkheden eerder in termen van werkgerelateerde pesterijen?

Contract

Bij de tusseningroep vallen de werknemers met een ander soort contract (zonder interim) op: zij zijn hier ondervertegenwoordigd (oddsratio = 0,81). Deze categorie loopt echter 22% meer risico om latent te worden gepest. Bij de werkgerelateerd gepesten zijn ze zwak ondervertegenwoordigd. Opvallender is de positie van de tijdelijke werknemers: hun aandeel in de risicogroepen stijgt naarmate de ernst van het pestgedrag toeneemt. Bij de latent gepesten tellen we bijna 20% meer tijdelijken dan we op basis van het gemiddelde verwachten. Bij de werkgerelateerd gepesten is dat hoger dan 40%, en onder de slachtoffers tellen we ongeveer

80% meer tijdelijke werknemers. Tijdelijken zijn dus dé risicogroep bij uitstek. Werknemers met een vast contract lopen een verlaagd risico op pestgedrag.

Conclusie en bedenkingen

Onze analyse toont aan dat bepaalde categorieën werknemers kwetsbaarder zijn voor pesterijen dan andere. Vooral arbeiders, werknemers uit de overheidssector, tijdelijken en de leeftijdsgroep tussen 35 en 45 jaar springen in het oog. Het directe geslachtseffect is verwaarloosbaar.

Deze cijfers laten toe om meer gericht campagne te voeren tegen pesten op het werk. Ze kunnen werkgevers er toe aanzetten om bepaalde categorieën werknemers met een waakzaam oog te volgen. Gezien de ernstige gevolgen van pesten voor de slachtoffers, is voorkomen immers beter dan genezen. Zo kunnen tijdelijken meer gevolgd worden, zeker wanneer deze ook nog eens als arbeider werken. Over de tijdelijken stelt men in de literatuur dat ze uitermate kwetsbaar zijn voor negatief gedrag, omdat ze door de toekomstonzekerheid, inherent aan hun statuut, niet in staat zijn zich te verdedigen (Hoel & Salin, 2003). Bijgevolg zijn ze een makkelijke prooi voor pesters.

Nagaan op welke wijze het werk het risico op pesten verhoogt, is een volgende stap in het preventiebeleid. Deze werd tot op heden echter vrij weinig gezet. Een meer genuanceerde visie op het pestproces dan de dualisering tussen 'slachtoffers' en 'geen slachtoffers', kan daarbij helpen. Hoewel 55-plussers niet echt een prioritair risicogroep vormen, toont onze analyse bijvoorbeeld aan dat er met deze categorie toch iets aan de hand is. Zij zijn immers oververtegenwoordigd bij de werkgerelateerd gepesten. Wanneer men de 55-plussers wenst aan te sporen om langer te blijven werken, dan moet rekening gehouden worden met de vaststelling dat deze groep frequent te maken krijgt met negatief gedrag zoals 'geen rekening houden met opinie', 'werk niet naar waarde beoordelen', 'werk onder niveau geven', 'werk en bevoegdheden afnemen' en 'herhaalde opmerkingen maken over vergissingen'. Het is dan ook niet vreemd dat deze groep zich soms aan de kant gezet voelt, zoals blijkt uit de stellingen 'uitgesloten worden uit

groepsactiviteiten', 'uitgesloten worden door collega's', 'opmerkingen of gedragingen om u erop te wijzen uw werk op te geven', en 'vragen of pogingen om een gesprek te beginnen, worden beantwoord met stilte of vijandigheid'.

De hier gerapporteerde benadering biedt een inzicht in mogelijke risicogroepen op onze arbeidsmarkt. Toch is ook dat zicht nog beperkt. Zo is er nood aan een representatief onderzoek waarbij deze methoden worden gebruikt. Verder onderzochten we hoofdeffecten en lieten we de interactie-effecten tussen de diverse categorieën buiten beschouwing. Het zou kunnen dat bepaalde hoofdeffecten verdwijnen, en dat bepaalde achtergrondkenmerken enkel relevant zijn in combinatie met andere kenmerken. Zo was het geslacht van de respondenten niet erg belangrijk. Het zou echter kunnen dat het geslacht wel belangrijk wordt in combinatie met bijvoorbeeld het opleidingsniveau. Er is dus nog verder onderzoek noodzakelijk, vooraleer een haarfijne risicoanalyse op het vlak van pesten op het werk mogelijk wordt.

Hans De Witte

Guy Notelaers

Onderzoeksgroep voor stress, gezondheid en welzijn

Departement Psychologie

K.U. Leuven

Noten

1. Deze resultaten werden in een vorig nummer van dit tijdschrift beschreven (Notelaers et al., 2005).
2. De data die in deze bijdrage worden geanalyseerd, werden verzameld door het DIOVA (Directie Verbetering van de Arbeidsomstandigheden).

3. Het gaat hier om relatieve oververtegenwoordiging: binnen een bepaalde categorie werknemers is het aandeel groter dan gemiddeld (oddsratio = 1).
4. Door coderingsverschillen zijn de oddsratio's niet helemaal gelijk. Arbeiders en kaders bij de overheid werden niet als ambtenaren gecodeerd.

Bibliografie

- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), pp. 185-201.
- Einarsen, S., Zapf, D., Hoel, H., & Cooper, C.L. (2003). (Eds.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. London: Taylor & Francis.
- Hoel, H. & Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*, pp. 145-162.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), pp. 251-275.
- Magidson, J. & Vermunt, J.K. (2004). Latent Class Models. In D. Kaplan (Ed.) *The Sage Handbook for Quantitative Methodology for the Social Sciences*. Chapter 10, pp. 175-198. Thousand Oakes: Sage Publications.
- Notelaers, G. & De Witte, H. (2003). Over de relatie tussen pesten op het werk en werkstress. In Herremans, W. (Red.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Verslagboek Arbeidsmarktonderzoekersdag 2003*, pp. 139-163. Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.
- Notelaers, G., De Witte, H. & Paré, R. (2005). Naar een typologie van pesten op het werk. Het meten van een geleidelijk proces. In *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 15(1), pp. 138-142.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H. & Vermunt, J.K. (submitted). Estimating the prevalence of bullying at work. A Latent Class Cluster Approach. *Manuscript submitted for publication*.