
COMMUNICATIE OVER PESTEN OP DE WERKVLOER VANUIT DE PERCEPTIE VAN DE WERKNEMER

*Communication about bullying at the workplace from the employees'
perspective*

Theoretisch gestuurd bachelorwerkstuk

Koen Pere

s4208641

koen.pere@student.ru.nl

06-27005920

Radboud Universiteit Nijmegen

Mevr. J. van Berkel

5091 woorden

Samenvatting

Pesten op de werkvloer is een actueel thema. Het wordt vaak als een taboe gezien ondanks dat het verstrekende gevolgen kan hebben voor zowel werknemers als bedrijven. Het kan leiden tot bijvoorbeeld stress en ziekteverzuim kost organisaties veel geld. Gezondheidsbevordering is dus van belang voor allerlei stakeholders. De vraag is hoe de communicatie over pesten op de werkvloer kan bijdragen aan deze bevordering. Het is belangrijk om in kaart te brengen wat de opvattingen en percepties van werknemers zijn over pesten. De vraag die centraal staat in dit onderzoek is: “In welke mate sluit de communicatie vanuit de werkgever over pesten aan bij de opvattingen van de werknemer daarover?” Hierbij werd er gekeken naar de mate waarop er steun is vanuit de leidinggevende, wie de verantwoording draagt om in te grijpen bij pesten, welke kanalen het beste ingezet kunnen worden en wat tot de minste weerstand leidt bij de werknemer. Dit is onderzocht door middel van een kwantitatief onderzoek, waarbij de data is verzameld met een survey. Er namen 240 respondenten deel, die allen persoonlijk benaderd zijn. De data zijn geanalyseerd met behulp van een lineaire regressie-analyse.

Uit de resultaten van dit onderzoek bleek dat de communicatie in grote mate aansluit bij de opvattingen van de werknemers; bij voldoende sociale steun en veiligheid, een hoge mate van vrijheid van de werknemer en een persoonlijke benadering vanuit het management is er in grote mate succesvolle communicatie over dit delicate onderwerp. Tevens gaf een meerderheid aan het de plicht van de werkgever te vinden om in te grijpen bij pesten.

1. Theoretische inbedding

De gezondheid van werknemers is steeds vaker een punt van aandacht in de media en het dagelijks leven. Bekende media zoals nu.nl en de Telegraaf hebben er tegenwoordig zelfs speciale rubrieken voor ingeruimd, zoals de Telegraaf Gezondheid. Er zijn namelijk veel belanghebbenden bij een goede gezondheid van werknemers, zo blijkt uit onderzoek van Hoek (2007). Allereerst het personeel zelf; niemand zit erop te wachten om (langdurig) ziek te zijn, klachten te ondervinden en niet in staat te zijn om werkzaamheden te verrichten. Daarnaast zijn werkgevers een belangrijke partij. Zij willen namelijk vermijden dat personeel ziek thuis zit en het werk niet gedaan wordt. Ook verzekeraars zijn erbij gebaat om zo min mogelijk premies uit te hoeven keren. Zowel huisartsen als bedrijfsartsen spelen een rol in de

gezondheid van werknemers. Zij kunnen inschatten in welke mate men in staat is om te werken en kunnen eventuele klachten voorkomen. Bedrijven die speciale programma's aanbieden om de gezondheid van personeel te bevorderen moeten ook hun brood verdienen. Zo zijn er talloze stakeholders te noemen wanneer het over de gezondheid van werknemers gaat.

Gezondheid is een breed begrip. De meest bekende, eendimensionale definitie van gezondheid is simpelweg "de medisch vaststelbare afwezigheid van ziekte", aldus Boot & Knapen (2005, p.5). De Wereld Gezondheidsorganisatie (WHO) definieert gezondheid als een "toestand van fysiek, psychisch en sociaal welbevinden". Hierin wordt gezondheid dus in drie dimensies verdeeld. Deze dimensies hebben ieder hun uitwerking op de staat van de mens en wanneer deze niet in evenwicht zijn, kan dit klachten opleveren. Ook Boot & Knapen (2005, p. 6) hanteren de definitie zoals de WHO heeft opgesteld en voegen daar nog aan toe dat ziektes een "(mate van) afwijking van het 'normale' functioneren" zijn. Bij fysieke gezondheid functioneert het lichaam optimaal en vertoont het geen afwijkingen. Bij geestelijke gezondheid kan men zich afvragen: "Zit ik wel lekker in mijn vel?". Men ondervindt geen "verschil tussen de eigen, feitelijke situatie en de volgens de heersende normen en waarden realiseerbare of ideale situatie", aldus Boot & Knapen (2005, p. 6). Het laatste aspect, sociale gezondheid, hangt vooral samen met het milieu waarin men leeft en de leefstijl die men hanteert.

Als er specifiek naar de werksetting kijken wordt gekeken, dan moeten zowel de fysieke als mentale en sociale gezondheid aan arbeid worden verbonden. Er is werkgevers veel aan gelegen om de gezondheid van het personeel te optimaliseren, omdat verzuim erg veel geld kost. Allender, Colquhoun en Kelly (2006) halen onderzoek van de WHO (2005) aan, dat aangeeft dat verzuim in sommige landen 10 tot 20% van het Bruto Nationaal Product kan kosten. Goede gezondheidsbevordering zou het verzuim tot twee-derde kunnen reduceren, aldus Allender, Colquhoun en Kelly (2006). Stakeholders, die ondervraagd werden in het onderzoek van Van Berkel et al. (2014), omschreven gezondheid op het werk als: "in staat zijn om je werk uit te voeren". Deze opvatting kan echter als zeer algemeen worden beschouwd als men zowel het fysieke als het mentale en sociale aspect meeneemt in de beoordeling van gezondheid op het werk. Over de geestelijke en sociale gezondheid worden tot op heden weinig uitspraken gedaan in de wetenschap, terwijl dit wezenlijke bestanddelen zijn van de algehele gezondheid. Mocht een van deze mentale aspecten namelijk geschaad

zijn, dan kan de werknemer alsnog niet in staat zijn om het werk uit te voeren. De opvattingen over mentale gezondheid en de klachten die men hierbij ondervindt, verschillen echter per werknemer.

De laatste jaren vond er een paradigma verschuiving plaats. Uit onderzoek van Macdonald & Sanati (2010), waar ook naar gerefereerd wordt door Van Berkel et al. (2014), kwam naar voren dat de persoonlijke gezondheid van de werknemer werd belangrijker bevonden dan de gezondheid om het werk uit te kunnen voeren. Ook de bevindingen van Meershoek, Bartholomé en Horstman (2010) sluiten hierbij aan. Zij concludeerden namelijk dat de individuele werknemer meer aandacht krijgt en steeds meer het object van de zorg wordt. Kennisinstituten en bedrijven die zorg aanbieden 'ramen' de individuele werknemer op een specifieke manier. Deze onderzoeken zijn echter vooral gericht op de fysieke gezondheid en minder op de mentale toestand van de werknemers.

De fysieke gesteldheid van de werknemers krijgt dus genoeg aandacht zo lijkt het, de geestelijke en sociale aspecten van de gezondheid kregen dit vooral in het verleden echter niet. Tegenwoordig is ook hier het belang van onderkend en is er meer aandacht voor, want van geestelijke en sociale klachten kan men minstens zoveel last hebben als van fysieke ongemakken, zoals beweerd door Boot & Knapen (2005, p.6). Een bezoek aan de huisarts is dan ook niet altijd toereikend. Bij deze vormen van gezondheidsklachten in relatie tot de werksetting kan gedacht worden aan stress, een burn-out, depressie, maar ook aan gebrek aan voldoening en zelfvertrouwen. Een burn-out is een syndroom van emotionele uitputting dat frequent voorkomt bij individuen die 'mensen-werk' doen, aldus Maslach en Jackson (1981). Het betreft klachten die vooral voortkomen uit het netwerk waarin men werkt en de collega's. Veelvoorkomende oorzaken van deze klachten, die invloed hebben op de sociale en mentale gezondheid van personeel, zijn pesten en intimidatie op de werkvloer, volgens McMahon (2000). Deze klachten kunnen verstrekkende gevolgen hebben; ernstiger zelfs dan een burn-out. Einarsen, Raknes en Matthiesen (2010) stelden dat in Scandinavië minstens 5% van de beroepsbevolking gepest wordt en dat er jaarlijks 100 tot 300 zelfmoord plegen als gevolg van pesten of intimidatie op de werkvloer. Ook in Nederland is het een relevant en actueel onderwerp van discussie.

Net als gezondheid is ook pesten een veelomvattend begrip. Wat voor de één een grapje is, kan voor de ander kwetsend of vernederend zijn. Einarsen et al. definieerden pesten als een

“situatie waarin een of meerdere personen over een langere periode slachtoffer zijn van negatieve (re)acties en zichzelf er niet tegen kunnen verdedigen” (2010, p. 383). Chappell en Di Martino (2006, p. 21) formuleren pesten op het werk als volgt: “intimideren, lastig vallen, beledigen, sociaal buitensluiten of het negatief beïnvloeden van iemands werkzaamheden. McMahon (2000) heeft pesten en intimidatie apart gedefinieerd. “Pesten is in essentie een misbruik van macht, hoewel de meerdere niet altijd de dader hoeft te zijn” (McMahon, 2000, p. 384).

De verantwoordelijkheid en de oorzaken bij pestgedrag liggen, zoals hierboven benoemd, niet altijd bij de leidinggevende. Uit het onderzoek van Van Berkel et al. (2014) kwam naar voren dat werknemers vinden dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor de leefstijl die zij erop na houden en met die verantwoordelijkheid bedoelen zij autonomie. Verantwoordelijkheid is een begrip dat gerelateerd is aan leefstijl, maar nog niet bij andere gezondheidsgerelateerde begrippen zoals pesten onderzocht is. Dit is dus een interessant aspect om te onderzoeken, als een veronderstelde oorzaak van pesten. Het onderzoek van Einarsen et al. (2010) toonde aan dat een sociaal isolement en buitensluiting, het afkraken van iemands werk en inzet en het blootstellen aan pesten en beledigende opmerkingen de meest voorkomende klachten onder gepeste werknemers zijn. Uit het onderzoek van McMahon (2000), waarin ze twee instituten vergeleek, bleek dat vrouwen veruit het vaakst de dupe zijn van (seksuele) intimidatie en pesterijen, namelijk in 87% en 96% van de gevallen. Ook waren de slachtoffers in 83% en 88% van de gevallen lager in rang dan de dader(s). De machtsverhoudingen (bijvoorbeeld machtsafstand zoals gedefinieerd door Hofstede, 1983) en de interpersoonlijke relaties tot collega's en het management spelen dus een aanzienlijke rol bij pestgedrag op de werkvloer.

De geestelijke gezondheid is, in het perspectief van stakeholders uit het onderzoek van Van Berkel et al. (2014), wel de verantwoordelijkheid van de werkgever. Tevens is te zien dat bij grote bedrijven hier meestal meer aandacht voor is omdat zij meer aandacht kunnen besteden aan human resource management dan kleine bedrijven. De kosten van absentie, slechte moraal en het inwerken van vervangend personeel zijn erg hoog, dus is het voor bedrijven efficiënter om gezond personeel te hebben, aldus McMahon (2000). Ook zijn managers in grote bedrijven veelal beter in staat om conflicten tussen personeelsleden op te lossen dan managers in kleine bedrijven. De scholing en interpersoonlijke kwaliteiten van de managers spelen hierbij een rol. Het betreft echter in veel gevallen zakelijke conflicten (bijv. salaris of besluitvorming) en in mindere mate persoonlijke conflicten (bijv. ruzie in privésfeer, pesten

of discriminatie). Interpersoonlijke relaties zijn voor een leidinggevende moeilijker te managen en er is tot op heden ook onvoldoende onderzoek naar gedaan.

Dit is echter paradoxaal. Enerzijds wordt beweerd dat grote bedrijven meer aandacht aan de gezondheid van de werknemers geeft, anderzijds geeft het onderzoek van McMahon (2000) aan dat bedrijven pesten vaak als taboe zien. Gevallen van pesten en discriminatie zijn slecht voor het imago van het bedrijf en worden vaak in de doofpot gestopt. Bedrijven kunnen het zich niet veroorloven om ontslagprocedures of zelfs rechtszaken te bekostigen en gezichtsverlies zou ook een hoge kostenpost betekenen, aldus McMahon (2000). Managers kiezen ervoor om tot een wederzijdse schikking te komen met de betrokkenen en dit aan zo min mogelijk stakeholders te communiceren. Het komt ook voor dat managers niet in de gaten hebben dat er pesterijen plaatsvinden. Volgens Einarsen et al. (2010) kan dit liggen aan het gebrek aan mogelijkheden om het personeel te controleren of een gebrek aan constructief leiderschap. Het is voor managers dus blijkbaar lastig om dit onderwerp te benaderen.

Dat pesten op de werkvloer een gevoelig onderwerp is, blijkt uit het feit dat werknemers zich schamen en de werkgever er niet mee geconfronteerd wil worden, zo stelt McMahon (2000). Beide partijen praten niet graag over dit discrete onderwerp. Inzicht in waar men rekening mee moet houden in de communicatie en de boodschap, is dus essentieel wanneer de sociale veiligheid op de werkvloer in het geding komt. Opvattingen over ethische aspecten verschillen per persoon. De normen en waarden, vrijheid en gelijkheid vormen hierbij de kern. Elk bedrijf heeft zijn eigen cultuur en omgangsvormen. Daarnaast heeft een ieder een mening over vrijheid van meningsuiting en autonomie. Pesten en misbruik van macht kunnen echter zorgen voor ongelijkheid en verdeeldheid onder de werknemers, aldus McMahon (2000).

Het probleem van pesten kan vanuit twee perspectieven benaderd worden, namelijk vanuit de werknemer en de werkgever. De hoge kosten die aan verzuim verbonden zijn en de mogelijkheden die communicatie biedt om dit tegen te gaan, zijn vooral vanuit het management relevant. Het negatieve effect dat pesten en intimidatie kan hebben op de gezondheid is vooral voor werknemers van belang. De combinatie van belangen maakt dit tot een interessant en relevant onderzoek. Er is veel onderzoek gedaan naar de oorzaken en gevolgen van pesten en het lastig vallen op de werkvloer. Ook zijn er onderzoeken gepubliceerd over de maatregelen die het management kan treffen om dit probleem te tackelen. Er is echter weinig kennis over hoe werknemers pesten ervaren. Het verschilt

namelijk per persoon wat als kwetsend wordt ervaren en wat niet; die grens is moeilijk te bepalen.

Het antwoord op de onderstaande vraag zal de opvattingen over pesten en intimidatie van werknemers in kaart brengen en het zal inzicht verschaffen in hoe men over dit delicate onderwerp moet communiceren. Dit onderzoek zal worden uitgevoerd vanuit het perspectief van de werknemers. De vraag die daarom centraal staat in dit werkstuk is:

In welke mate sluit de communicatie vanuit de werkgever over pesten aan bij de opvattingen van de werknemer daarover?

Vanuit de bovenstaande hoofdvraag kan worden afgevraagd wat de opvattingen en percepties van de werknemers zijn met betrekking tot pesten op de werkvloer. Wat zijn de opvattingen van de werknemers over sociale veiligheid? Wat zijn de opvattingen van de werknemers over sociale steun? Wat zijn de opvattingen van de werknemers over vrijheid? Wat ervaren werknemers als prettig wat betreft de benadering van het management en de leiderschapsstijl? Welke kanalen kunnen het beste worden ingezet? Wat moet je als leidinggevende wel en niet doen; wat leidt tot de minste weerstand? En is het voor het management noodzakelijk om in te grijpen? Tevens kunnen er vragen worden gesteld over de relaties tussen deze variabelen. Wat is de relatie tussen de leiderschapsstijl en de sociale steun en veiligheid? Wat is de relatie tussen vrijheid van de werknemer en weerstand die geboden wordt? Wat is het verband tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever en de noodzakelijkheid van ingrijpen bij pesten?

2. Methode

De methode die is gebruikt om het onderzoek uit te voeren, is de survey. Het betreft hier een kwantitatief onderzoek, dat gericht was op het vinden van relaties en het onderzoeken hiervan. De data is op 1 tijdstip verzameld door middel van een vragenlijst. Het onderzoek is uitgevoerd met een relatief grote onderzoekspopulatie van 240 respondenten. Het meetniveau van de variabelen was ordinaal. De interne consistentie van de vragen is gemeten aan de hand van Cronbach's α .

2.1 Instrumentatie

De onafhankelijke variabelen kunnen worden samengevat onder de noemer ‘opvattingen van de werknemer over pesten’. Hieronder vielen echter vele begrippen. De variabelen die hieraan verbonden werden, hadden uiteraard vooral betrekking op de werknemer maar konden ook betrekking hebben op de werkgever.

De werknemer staat in een sociaal netwerk en heeft wellicht behoefte aan ‘sociale steun’. Met sociale steun wordt collegialiteit en ondersteuning vanuit de directe omgeving van de werknemer bedoeld (op basis van Einarsen et al. 2010). Deze variabele mat in hoeverre de werknemer zich gesteund voelt vanuit collega’s (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon) en de leidinggevende. Een vraag die hierbij gesteld werd was: “Ik durf mijn collega’s aan te spreken bij pestgedrag”, gemeten met een zevenpunts Likert-schaal (1 = zeer mee oneens, 7 = zeer mee eens).

Daarnaast stond de ‘sociale veiligheid’ van de werknemer centraal in dit onderzoek. Dit aspect mat in hoeverre de werknemers zich wel veilig en vertrouwd voelen op de werkvloer. Ook gaf het een beeld in welke mate gepeste werknemers zich veilig voelden (tevens gebaseerd op Einarsen et al. 2010).

Er waren ook een aantal ethische aspecten belangrijk en in dit onderzoek was er één gebruikt, namelijk ‘vrijheid’. Dit had dan vooral betrekking op de normen en waarden in omgangsvormen en de vrijheid waarin hij of zij zich kon bewegen en uiten. Iedere werknemer had een eigen opvatting over de ‘vrijheid’. Als de vrijheid van de werknemer door middel van pesten werd geschaad, kon dat verstrekende gevolgen hebben.

Tevens stond de werkgever ook in een belangrijke positie, vooral als gekeken werd naar de communicatie. Zo was er de ‘steun van de werkgever’, oftewel de mate waarin de werkgever de medewerkers ondersteuning bood bij problemen of ongenoegen. De ‘verantwoordelijkheid van de werkgever’ was ook een onafhankelijke variabele, die keek in hoeverre de werknemer vond dat de werkgever, dan wel de leider, de verantwoordelijkheid op zich nam en ingreep bij pesten (gebaseerd op McMahon 2000).

Naast bovenstaande onafhankelijke variabelen waren er ook afhankelijke variabelen. Deze operationaliseerden de communicatie vanuit de perceptie van de werknemer. De volgende

variabelen werden behandeld: weerstand, leiderschapsstijl, noodzakelijkheid van ingrijpen bij pesten en de communicatiekanalen.

‘Weerstand’ was een variabele die mat wanneer, en in hoeverre, men weerstand en reactie bood ten gevolge communicatie over pesten. De definitie van ‘weerstand’ die hier gehanteerd werd, is als volgt geformuleerd: “een negatieve gedragsintentie van een medewerker ten aanzien van de invoering van veranderingen in de structuur, cultuur of werkwijze van een organisatie of afdeling, resulterend in een inspanning van de kant van de medewerker om het veranderingsproces te hinderen dan wel te vertragen” (Metselaar & Cozijnsen, 2007, p. 35). Deze variabele werd aan de hand van 4 items gemeten ($\alpha = .866$). Dit werd als volgt uitgevraagd: “Ik voel me onprettig als mijn werkgever vertelt dat er wat aan pesten op de werkvloer moet gebeuren”, “Ik vind het niet leuk als mijn werkgever vertelt wat ik van pesten op de werkvloer moet vinden”, “Het irriteert me als mijn werkgever vertelt dat er wat aan pesten op de werkvloer moet gebeuren” en “Ik heb er een afkeer van als mij op mijn werk wordt verteld wat ik van pesten op de werkvloer moet vinden” (gebaseerd op Lindsay 2005 in Quick 2011). Dit is gemeten aan de hand van een zevenpunts Likert-schaal, net zoals onderstaande variabelen. Echter zijn deze items ten behoeve van een correcte analyse gehercodeerd; hierbij was 1 zeer mee eens en 7 zeer mee oneens. De variabele ‘weerstand’ is voor de lineaire regressie analyse gekoppeld aan de variabele ‘vrijheid’. Dit is gedaan omdat er verondersteld werd dat een beperking van de vrijheid weerstand op zou roepen bij de werknemer. Bij de bovenstaande items werd er iets opgelegd vanuit de werkgever (een beperking van de vrijheid van de werknemer) en hierin lag wellicht een samenhang met verhoogde weerstand.

‘Leiderschapsstijl’ was hier nauw aan verbonden. De manier van leiding geven en de benaderbaarheid van de leidinggevende speelden een belangrijke rol in het voorkomen en tegengaan van pesten op de werkvloer. Deze variabele is gemeten aan de hand van een zevenpunts Likert-schaal, waarbij 1 zeer mee oneens was en 7 zeer mee eens. De leiderschapsstijl werd door middel van 6 items uitgevraagd ($\alpha = .865$). De stellingen hierbij waren: “Ik voel mij voldoende gesteund door mijn werkgever” (Robroek et al. 2011), “Wanneer ik problemen ervaar tijdens het werk, zal mijn leidinggevende mij proberen te helpen”, “Ik heb het idee dat mijn leidinggevende geïnteresseerd is in hoe het met mij gaat”, “Mijn leidinggevende is nauw betrokken bij de sfeer op de werkvloer”, “Mijn leidinggevende is gemakkelijk te benaderen” en “Ik durf mijn leidinggevende aan te spreken bij pestgedrag”

(de laatste drie op basis van Einarsen et al. 2010). De variabele 'leiderschapsstijl' is bij de lineaire regressie-analyse gekoppeld aan de variabelen 'sociale steun' en 'sociale veiligheid'. Het mat namelijk hoe het met de benadering van de leidinggevende staat. Het was interessant om te onderzoeken in hoeverre dit overeenkomt met de steun die men voelde vanuit de leidinggevende dan wel vanuit de omgeving.

De 'noodzakelijkheid van ingrijpen' sloeg terug op de perceptie van de werknemer over wanneer de werkgever in moest grijpen en waar dat deze grens lag. Deze grens was echter per persoon verschillend. Deze variabele is met 4 items gemeten ($\alpha = .763$). Stellingen hierbij waren: "Het is de plicht van mijn leidinggevende om iets aan pesten op de werkvloer te doen", "Het is mijn eigen plicht iets aan pesten op de werkvloer te doen" (beiden gebaseerd op Robroek et al. 2011), "Het is de plicht van mijn werkgever om pesten op de werkvloer bespreekbaar te maken" en "Het is mijn eigen plicht om pesten op de werkvloer bespreekbaar te maken" (beiden op basis van Van Berkel et al. 2014)". Deze variabele is gemeten aan de hand van een zevenpunts Likert-schaal, waarbij 1 zeer mee oneens was en 7 zeer mee eens. Deze variabele is voor de lineaire regressie-analyse gekoppeld aan 'verantwoordelijkheid van de werkgever'. Het was namelijk interessant om in kaart te brengen in hoeverre ingrijpen bij pesten of het bespreekbaar maken ervan de verantwoordelijkheid was van de werkgever.

Tot slot waren de 'communicatiekanalen' belangrijk in de communicatie. De leider kon pesten door middel van verschillende kanalen behandelen, denk hierbij aan formeel/informeel, individueel/groepsgesprek of digitaal/persoonlijk. Hierbij moest men antwoord geven op: "Uw voorkeur om pesten bespreekbaar te maken op de werkvloer" (op basis van Einarsen et al. 2010). De antwoordmogelijkheden waren: (1) Functioneringsgesprekken, (2) Feedback leidinggevende, (3) Gesprek met collega, (4) Vertrouwenspersoon, (5) Intranet / brochure, (6) Email en (7) Geen van deze. Het was toegestaan meerdere kanalen te kiezen.

2.2 Procedure en respondenten

Deze survey is per mail en social media verspreid en online ingevuld. Het betrof dus een digitale survey, aangemaakt met Qualtrics. De sampling vond plaats door convenient sampling. De respondenten moesten aan één belangrijke voorwaarde voldoen, namelijk dat ze werknemer waren.

Aan dit onderzoek deden werknemers mee (er werd geen onderscheid gemaakt tussen fulltime en deeltijd werknemers en hoe lang men werkzaam was). De respondenten werkten gemiddeld 29,29 uur in de week ($SD = 14.13$). Er werd niet geselecteerd op de branche waarin de organisatie actief is of de omvang van de organisatie. Wel werd er gekeken of hier verschillen in voorkwamen. De meeste respondenten waren werkzaam in de horeca, gezondheid/zorg of in het onderwijs, wat natuurlijk interessant is in relatie tot gezondheid op de werkvloer en de bevordering hiervan. Idealiter was het aantal mannelijke en vrouwelijke deelnemers gelijk en waren de leeftijden normaal verdeeld. Dit onderzoek zat dicht bij een gelijke verdeling; 47% van de respondenten was namelijk man en 53% was vrouw. De leeftijd was gemiddeld 34 jaar ($SD = 13.96$), met een range van 18 tot 64 jaar. Meer dan de helft (57,4%) van de respondenten was hoogopgeleid. 92,4% van de deelnemers aan dit onderzoek is geboren in Nederland.

Voorafgaand aan de vragenlijst was een introductietekst te lezen. Hierin werd het onderzoek en het doel ervan toegelicht. Dit hield in dat het onderwerp en de lengte van de vragenlijst werden vermeld. Er werd ook toestemming gevraagd aan de deelnemers om de verkregen informatie op een ethisch verantwoorde manier te gebruiken en werd uitgelegd dat alle data anoniem zou blijven.

2.3 Statistische toetsing

Er werd een multiple lineaire regressie-analyse uitgevoerd om de samenhang tussen de sociale steun en veiligheid en de leiderschapstijl te onderzoeken. Om de samenhang tussen vrijheid en weerstand en tussen verantwoordelijkheid en noodzakelijkheid van ingrijpen te onderzoeken, werd een enkelvoudige lineaire regressie-analyse ingezet.

3. Resultaten

3.1 Beschrijvende statistieken

Het analyseren van de ingevulde surveys gaf de onderstaande beschrijvende statistieken weer. Allereerst werd er gevraagd naar de huidige werktevredenheid en of de deelnemers eerder in aanraking zijn gekomen met pesten; hierbij gaf 3,8% van de deelnemers aan ooit in aanraking te zijn gekomen met pesten op de werkvloer door collega's en 5% gaf aan te zijn gepest door een leidinggevende. De opvattingen van de werknemer werden gemeten aan de hand van 3

variabelen. De respondenten waren gematigd positief over deze variabelen. De sociale veiligheid neigde het meest naar positief ($M = 5.43$, $SD = .70$). De sociale steun is gematigd positief, namelijk ($M = 5.26$, $SD = 1.29$). De vrijheid van de werknemer is ook een opvatting die gematigd positief beoordeeld werd ($M = 5.67$, $SD = 1.01$).

Tabel 1. Opvattingen van de werknemer over pesten (1 = negatief, 7 = positief)

Variabele	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>
Sociale veiligheid	5.67	1.01	207
Sociale steun	5.26	1.29	208
Vrijheid	5.43	.70	212

Wat afhankelijke variabele betreft, werd er ten eerste werd er gekeken naar de benadering van het management, oftewel de leiderschapsstijl, en of de werknemers deze als prettig ervaren. Hieruit bleek dat de respondenten over het algemeen gematigd positief waren de huidige benadering ($M = 5.46$, $SD = 1.11$). Ten tweede was er de vraag wat de leidinggevende wel en niet moest doen, oftewel, de aanpak die tot de minste weerstand leidde. Hieruit bleek dat ($M = 4.80$, $SD = 1.34$). Daarnaast werd gevraagd, of het voor het management noodzakelijk is en of zij de plicht en verantwoordelijkheid hebben om in te grijpen bij pesten. Uit de descriptieve analyse bleek dat de meerderheid het als plicht van de leidinggevende ziet ($M = 5.90$, $SD = .83$). Dit is weergegeven in tabel 2.

Tabel 2. Perceptie van de communicatie van de werknemer (1 = negatief, 7 = positief)

Variabele	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>
Leiderschapsstijl	5.46	1.11	208
Weerstand	4.80	1.34	181
Noodzakelijkheid	5.90	.83	206

Vervolgens werd er getoetst welke kanalen het beste kunnen worden ingezet bij de communicatie over pesten. De deelnemers moesten hierbij hun voorkeur(en) aangeven om pesten op de werkvloer bespreekbaar te maken. Zoals in tabel 3 te zien is, gaat de voorkeur het vaakst uit naar vertrouwenspersonen, feedback van de leidinggevende,

functioneringsgesprekken en gesprekken met collega's. Het intranet / brochure en de E-mail werden het minst geprefereerd.

Tabel 3. Voorkeur voor communicatiekanalen om pesten bespreekbaar te maken.

Communicatiekanaal	Niet de voorkeur	Voorkeur	Voorkeur in %	Totaal
Functioneringsgesprekken	160	80	33,3	240
Feedback leidinggevende	152	88	36,7	240
Gesprek met collega	162	78	32,5	240
Vertrouwenspersoon	138	102	42,5	240
Intranet / Brochure	212	28	11,7	240
E-mail	226	14	5,8	240
Geen van deze	230	10	4,2	240

3.2 Statistische toetsing

Uit de multiple regressie-analyse bleek dat leiderschapsstijl voor 53% te verklaren was door sociale steun en sociale veiligheid ($F(2, 204) = 114.29, p < .000$). Zowel de sociale steun ($\beta = .34, p < .000$) als de sociale veiligheid ($\beta = .43, p < .000$) bleken significante voorspellers te zijn van de leiderschapsstijl, zoals weergegeven in tabel 4.

Tabel 4. Multiple regressie-analyse voor variabelen die de leiderschapsstijl voorspellen ($N = 240$).

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Sociale steun	.19	.04	.34
Sociale veiligheid	.28	.05	.43
R^2	.53		
F	114.29		

De enkelvoudige regressie-analyse liet zien dat de weerstand voor 43% wordt verklaard door de ingebrachte variabele vrijheid ($F(1, 179) = 132.07, p < .000$). 'Vrijheid' van de

werknemer bleek dus een significante voorspeller te zijn van de weerstand ($\beta = .65, p = .000$). Dit is weergegeven in tabel 5.

Tabel 5. Enkelvoudige regressie-analyse voor de variabele die de weerstand vanuit de werknemer bij pesten op de werkvloer voorspelt ($N = 240$).

Variabele	B	<i>SE B</i>	β
Vrijheid	.34	.03	.65
R^2	.43		
F	132.07		

Uit de enkelvoudige regressie-analyse bleek dat de noodzakelijkheid van ingrijpen voor 19% te verklaren is door de ingebrachte variabele ($F(1, 204) = 46.75, p < .000$). De variabele ‘verantwoordelijkheid van de werkgever’ bleek dus een significante voorspeller te zijn voor de noodzakelijkheid van ingrijpen ($\beta = .43, p = .000$), zoals ook te zien in tabel 6.

Tabel 6. Enkelvoudige regressie-analyse voor variabele die de noodzakelijkheid van ingrijpen bij pesten op de werkvloer voorspelt ($N = 240$).

Variabele	B	<i>SE B</i>	β
Verantwoordelijkheid	.36	.05	.43
R^2	.19		
F	46.75		

4. Conclusie

Op de vraag “Wat zijn de opvattingen van de werknemers over sociale veiligheid?” kan gesteld worden dat werknemers gematigd positief zijn over de huidige veiligheid. Het feit dat 3,8% van de respondenten ooit gepest is door collega’s en 5% door hun leidinggevende kan zowel positief als negatief opgevat worden. Het zijn weliswaar kleine percentages, maar iedere gepeste werknemer is er één teveel. “Wat zijn de opvattingen van de werknemers over sociale steun?” werd nog positiever beoordeeld dan de sociale veiligheid, zo bleek uit de

resultaten. “Wat zijn de opvattingen van de werknemers over vrijheid?” gaf aan dat de werknemers over het algemeen genoeg vrijheid krijgen om zelf pesten aan te pakken of bespreekbaar te maken.

Naar aanleiding van de vraag: “Wat ervaren werknemers als prettig wat betreft de benadering van het management en de leiderschapsstijl?” bleek dat men gematigd tevreden was over de huidige benadering van de leidinggevende. “Welke kanalen kunnen het beste worden ingezet?” Na de analyse van de voorkeuren voor communicatiekanalen kwam duidelijk naar voren dat men een persoonlijke benadering prefereert boven een digitale of algemene aanpak. Persoonlijke gesprekken met de leidinggevende, dan wel met collega’s of vertrouwenspersonen, zijn vaak de beste manier om pesten bespreekbaar te maken. “Wat moet je als leidinggevende wel en niet doen; wat leidt tot de minste weerstand?” gaf aan dat van alle variabelen de weerstand als slechtste beoordeeld werd en er geregeld weerstand optrad tegen de communicatie van de leidinggevende. De vraag “is het voor het management noodzakelijk om in te grijpen?” werd daarentegen zeer instemmend beantwoord. De meeste respondenten vinden het noodzakelijk dat de leidinggevende intervenueert bij pestgedrag.

De lineaire regressie-analyses gaven inzicht in de samenhang tussen de verschillende variabelen. Zo bleek na de analyse van: “Wat is de relatie tussen de leiderschapsstijl en de sociale steun en veiligheid?” dat het management en de omgeving van de werknemer moeten zorgen voor sociale veiligheid en steun op de werkvloer. Er is dan ook een positief verband, dat voor maar liefst 53% te verklaren is, tussen enerzijds de veiligheid en steun en anderzijds de perceptie van de communicatie (hoe groter de veiligheid en steun, des te positiever de perceptie van de communicatie). Wat is de relatie tussen vrijheid van de werknemer en weerstand die geboden wordt? De analyse gaf een verklaring van 43%. De weerstand die kan worden geboden door de werknemer, hangt op conceptueel niveau dus samen met de mate van vrijheid die hij of zij krijgt en dus zelf een oordeel kan vormen over pesten op de werkvloer. Hoe meer vrijheid de werknemer hierin geniet, des te minder weerstand er geboden wordt. Uit de laatste deelvraag, “Wat is het verband tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever en de noodzakelijkheid van ingrijpen bij pesten?”, kwam naar voren dat een meerderheid van mening is dat het de verantwoordelijkheid van de leidinggevende is om in te grijpen bij pesten op de werkvloer. Bij een hoge noodzakelijkheid wordt de verantwoordelijkheid van het management ook groter.

Kijkend naar de hoofdvraag van dit onderzoek: “In welke mate sluit de communicatie vanuit de werkgever over pesten aan bij de opvattingen van de werknemer daarover?” kan worden gesteld dat communicatie vanuit de werkgever over pesten op de werkvloer aansluit bij de opvattingen van de werknemer daarover, als deze voldoet aan de volgende voorwaarden. Ten eerste moet de leidinggevende moet een persoonlijke benadering kiezen die aansluit bij de voorkeur van de werknemer. Dit draagt namelijk ook bij aan een gevoel van sociale steun en veiligheid. Ten tweede moet de werknemer een zekere mate van vrijheid ondervinden. Tot slot wordt over het algemeen ook aangenomen dat ingrijpen bij pesterijen op de werkvloer de verantwoordelijkheid van de werkgever is en dat het ook noodzakelijk is om in te interveniëren.

5. Discussie

Uit het onderzoek komen een aantal interessante bevindingen naar voren. Deze bevindingen kunnen deels verklaard worden op basis van de literatuur die bij de theoretische inbedding besproken zijn en heeft dan ook een zekere mate van generaliseerbaarheid. De bevindingen sluiten aan bij eerder onderzoek van Van Berkel et al. (2014), waarin stakeholders naar voren lieten komen dat de geestelijke gezondheid de verantwoordelijkheid is van de werkgever. Dit komt overeen met de huidige resultaten, waaruit bleek dat het als noodzakelijk wordt ervaren door de werknemer dat de werkgever ingrijpt bij pesten op de werkvloer. Ondanks dat pesten nog vaak als taboe werd gezien in het onderzoek van McMahon (2000), blijkt nu dat de meerderheid van de respondenten hun leidinggevende over dit onderwerp kan en durft te benaderen, dan wel steun zoekt bij collega's of vertrouwenspersonen. Soms gaat deze benadering nog moeizaam, wat wellicht verklaard kan worden doordat het personeel schaamte of een hoge machtsafstand kent (Hofstede, 1983). Daarnaast komen ook de percentages van pestgevallen van dit panel overeen met de percentages pestgevallen en verzuimgevallen door pesten van het TNO 2012.

Het onderzoek kende een aantal verbeterpunten en beperkingen. Zo is dit onderzoek cross sectioneel uitgevoerd en zijn er dus niet op meerdere momenten metingen gedaan. Met betrekking tot pesten kan men de klachten op één moment onder- of overschatten, over een langere periode zijn deze duidelijker. Daarnaast was de vragenlijst voor sommigen te lang, zo bleek uit de feedback van de respondenten. Dit heeft kunnen leiden tot gebrek aan

concentratie en haastig, gemakzuchtig invullen. Inhoudelijk is de vragenlijst door de begeleidster van dit onderzoek aangepast en zijn er vragen veranderd, wat tot gevolg heeft dat niet alle variabelen uitvoerig genoeg aan bod zijn gekomen. De meerderheid van de respondenten bleek hoogopgeleid. Ondanks dat dit vaak voorkomt bij onderzoek, geeft dit niet helemaal de juiste weerspiegeling van de maatschappij, want daar is “slechts” 28% hoogopgeleid. Dit werk kent echter ook sterke punten, zoals de relevantie ervan. Dit is het eerste onderzoek naar communicatie bij pesten op de werkvloer en vult daarmee een hiaat in. Tevens was dit onderzoek ook theoretisch gestuurd, door bijvoorbeeld de constructen ‘vrijheid’ en ‘weerstand’ te koppelen. Ook kwamen er duidelijke bevindingen naar voren, zoals de respectievelijk 52% en 42% verklaring voor de relaties.

De aanbevelingen voor vervolgonderzoek bestaan uit onderzoekstechnische aspecten. Zo kunnen er in het vervolg meer laagopgeleiden in het onderzoek meegenomen worden, door bijvoorbeeld een afdeling binnen een bedrijf te benaderen. Dit zorgt voor een grotere sample en een betere afspiegeling van de samenleving en de beroepsbevolking. Daarnaast zou men een longitudinaal onderzoek uit kunnen voeren met achtereenvolgende waarnemingen. Bovendien zou men zich meer kunnen richten op de inhoud van de communicatie bij pesten, zoals welke boodschap welk effect teweegbrengt. Dit is mogelijk vanuit het perspectief van de werknemer en de werkgever.

6. Literatuurlijst

- Allender, S., Colquhoun, D., Kelly, P. (2006). Competing discourses of workplace health. *An Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health, Illness and Medicine*, 10, 75-93.
- Berkel, J. van, Meershoek, A., Janssens, R., Boot, C.R.L, Proper, K.I. & Beek, A.J. van der (2014). Ethical considerations of worksite health promotion: an exploration of stakeholders's views. *BMC Public Health*, 14.
- Boot, J.M., Knapen, M.H.J.M. (2005). *De Nederlandse gezondheidszorg*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2013). *Onderwijsniveau bevolking gestegen*. Geraadpleegd op 21-05-2015, van CBS: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/onderwijs/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3905-wm.htm>
- Chappell, D., Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Geneve: International Labour Office
- Einarsen, S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.
- Hoek, H. (2007). *Governance & Gezondheidszorg*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam
- Hofstede, G. (1983). The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories. *Journal of International Business Studies*, 14, 75-89.
- Macdonald, E.B., Sanati, K.A. (2010). Occupational health services now and in the future: the need for a paradigm shift. *J Occup Environ Med*, 52, 1273-1277.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2, 99-113.

McMahon, L. (2000). Bullying and harassment in the workplace. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12, 384-387.

Meershoek, A., Bartholomé, Y., Horstman, K. (2010). Vitaal en bevlogen: de economisering van de gezondheid van werknemers. *Beleid en Maatschappij*, 37, 232-245.

Quick, B.L. (2011). What is the Best Measure of Psychological Reactance? An Empirical Test of Two Measures. *Health Communication*, 27, 1-9.

Robroek, S.W.J., Vathorst, S. van de, Hilhorst, M.T., Burdorf, A. (2011). Moral issues in workplace health promotion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85, 327-331.

TNO. (2012). *Factsheet Psychosociale Arbeidsbelasting*. Geraadpleegd op 21-05-2015, van
TNO Monitor Arbeid:
[http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100
/view.php?fil_Id=72](http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_Id=72)

World Health Organization. (2003). *WHO definition of Health*. Geraadpleegd op 20-03-2015,
van World Health Organization: <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>

7. Bijlage

Het SPSS bestand met de definitieve analyses.

Descriptieve analyses

Sociale veiligheid

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
socialeveiligheid_pesten	207	1,50	7,00	5,6691	1,06624
Valid N (listwise)	207				

Sociale steun

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
socialesteun_pesten	208	1,50	7,00	5,2556	1,28828
Valid N (listwise)	208				

Vrijheid

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
perc_com_pesten	212	3,64	7,00	5,4290	,70288
Valid N (listwise)	212				

Leiderschapsstijl

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
leider_com_pesten	208	1,50	7,00	5,4551	1,10780
Valid N (listwise)	208				

Weerstand

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
weerstand_com_pesten	181	1,00	7,00	4,8034	1,33830
Valid N (listwise)	181				

Plicht

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
plicht_com_pesten	206	2,75	7,00	5,8952	,83080
Valid N (listwise)	206				

Communicatiekanalen

**Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande
gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Pesten op de werkvloer-Functionerings-
gesprekken**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
niet de voorkeur	160	66,7	66,7	66,7
Valid voorkeur	80	33,3	33,3	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande
gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Pesten op de werkvloer-Feedback
leidinggevende**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
niet de voorkeur	152	63,3	63,3	63,3
Valid voorkeur	88	36,7	36,7	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande
gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Pesten op de werkvloer-Gesprek met
collega**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
niet de voorkeur	162	67,5	67,5	67,5
Valid voorkeur	78	32,5	32,5	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande
gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Pesten op de werkvloer-Vertrouwens-
persoon**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
niet de voorkeur	138	57,5	57,5	57,5
Valid voorkeur	102	42,5	42,5	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande
gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Pesten op de werkvloer-Intranet/
brochure**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
niet de voorkeur	212	88,3	88,3	88,3
Valid voorkeur	28	11,7	11,7	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande
gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Pesten op de werkvloer-Email**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
niet de voorkeur	226	94,2	94,2	94,2
Valid voorkeur	14	5,8	5,8	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande
gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Pesten op de werkvloer-Geen van deze**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
niet de voorkeur	230	95,8	95,8	95,8
Valid voorkeur	10	4,2	4,2	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Statistische toetsing: Multiple lineaire regressie-analyse

Relatie Leiderschapsstijl/sociale veiligheid/sociale steun

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	socialeveiligheid _pesten, socialesteun_pe sten ^b		Enter

a. Dependent Variable: perc_com_pesten

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,524	,48227

a. Predictors: (Constant), socialeveiligheid_pesten, socialesteun_pesten

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,166	2	26,583	114,291	,000 ^b
	Residual	47,448	204	,233		
	Total	100,614	206			

a. Dependent Variable: perc_com_pesten

b. Predictors: (Constant), socialeveiligheid_pesten, socialesteun_pesten

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,849	,182		15,673	,000
	socialesteun_pesten	,185	,041	,341	4,550	,000
	socialeveiligheid_pesten	,283	,049	,432	5,773	,000

a. Dependent Variable: perc_com_pesten

Statistische toetsing: Enkelvoudige lineaire regressie-analyse

Relatie Weerstand/vrijheid

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	vrijheid1_pesten ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: perc_com_pesten

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,421	,52739

a. Predictors: (Constant), vrijheid1_pesten

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36,734	1	36,734	132,068	,000 ^b
Residual	49,788	179	,278		
Total	86,522	180			

a. Dependent Variable: perc_com_pesten

b. Predictors: (Constant), vrijheid1_pesten

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,796	,146		25,920	,000
	vrijheid1_pesten	,338	,029	,652	11,492	,000

a. Dependent Variable: perc_com_pesten

Relatie Noodzakelijkheid van ingrijpen/verantwoordelijkheid van de werkgever

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	vrijheid_pesten ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: perc_com_pesten

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,432 ^a	,186	,182	,62365

a. Predictors: (Constant), vrijheid_pesten

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,184	1	18,184	46,754	,000 ^b
Residual	79,342	204	,389		
Total	97,527	205			

a. Dependent Variable: perc_com_pesten

b. Predictors: (Constant), vrijheid_pesten

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,314	,312		10,618	,000
	vrijheid_pesten	,358	,052	,432	6,838	,000

a. Dependent Variable: perc_com_pesten