

Mobbing 2007: Validatie en implementatie van de RATOG en RATOG-KMO
Synthese van de resultaten

Elfi Baillien

Prof. Dr. Hans De Witte

Sylvie De Meyer

In 2007 werden verschillende activiteiten ondernomen in de studie naar de validatie en de implementatie van de RATOG en RATOG-KMO. De RATOG en RATOG-KMO betreffen twee tools voor het screenen van de belangrijkste organisatorische risicofactoren voor ongewenst gedrag binnen de onderneming. Zij werden ontwikkeld in het kader van het onderzoeksproject 'Mobbing 2: organisatorische risicofactoren voor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk', dat van start ging vanaf oktober 2003 in een samenwerkingsverband tussen KULeuven (Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie) en UCL. In deze synthese vatten wij kort de resultaten samen van 2007.

A. Sensibilisatie

De sensibilisatie had als doelstelling verschillende Vlaamse en Brusselse organisaties te laten kennismaken met de RATOG en RATOG-KMO als gratis tools voor de primaire preventie van ongewenst gedrag op het werk. Hiertoe werd gebruik gemaakt van diverse kanalen:

1. publicaties in vaktijdschriften

Zes bekende vaktijdschriften in het domein van HRM wijdden een artikel of interview aan de tools.

Tijdschrift/Organisatie	Vorm	Plaats	Datum
Kluwer	Artikel	Nieuwsbrief op www.sentoday.be	29 maart 2007
V.W.V.A.*	Artikel	Infoblad eerste kwartaal 2007	april 2007
HR Magazine	Artikel	HR Magazine	april 2007
Prevent	Artikel	PreventActua Website Prevent	22 maart 2007
HR Square	Artikel Uitgebreid interview	De Week (nieuwsbrief) HR Square	28 februari 2007 juni 2007
Prebes	Artikel	Prebes nieuwsbrief	15 mei 2007

*Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Arbeidsgezondheidskunde

2. informatiesessies FOD WASO

In samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid, en Sociaal Overleg vonden twee informatiesessies plaats: één sessie in mei en één sessie in oktober. Het gereduceerde budget van FOD-WASO liet niet toe om meer sessies te organiseren. Telkens schreven zich twintig deelnemers in. Iedere workshop duurde een halve dag.

3. andere activiteiten

Doorheen het jaar vonden nog andere sensibilisatie-activiteiten plaats:

- Seminarie bij Prevent
- PreNNE – National network Event
- Informatiesessie Medimar
- Seminarie arbeidsgeneeskunde aan de KULeuven
- Deelname aan de cursus diagnose en interventie aan de K.U.Leuven

B. Validatie

Via een kwaliteitsvalidatie wensten we na te gaan of de RATOG(-KMO) echt een preventietool is die past binnen een preventiebeleid en dus bijdraagt aan minder ongewenst gedrag binnen de onderneming op termijn. Hiertoe werden validatiegegevens verzameld via www.respectophetwerk.be. Wegens diverse problemen bij het online invullen van de validatievragen werd deze validatie verschoven naar begin 2008.

C. Longitudinale studie

Via een longitudinale studie gingen we in 2007 na of de RATOG(-KMO) inderdaad oorzaken van (later) ongewenst gedrag bevatten. Hiertoe organiseerden we een tweede meetmoment bij de organisaties die in 2005 deelnamen aan de vragenlijststudie in het kader van mobbing 2. Acht bedrijven werkten mee. In 2007 verzamelden we 1245 ingevulde vragenlijsten. Na het koppelen met de dataset uit 2005 bekwamen we een longitudinale dataset met 523 respondenten. Hierin bestudeerden we in eerste instantie of we via deze 2005-2007 dataset inderdaad een evolutie in slachtoffers konden detecteren. Dit bleek inderdaad het geval: zo bleek 7,8% van de niet-slachtoffers in 2005 wél een slachtoffer van ongewenst gedrag in 2008.

		2007		
		Niet-slachtoffer	Slachtoffer	Totaal
2005	Niet-slachtoffer	92,2%*	7,8%*	100%
	Slachtoffer	68,1%*	31,9%*	100%

*percentage van de respectievelijke groep in 2005 die nu tot deze categorie behoort

Verder statistisch onderzoek (lineaire regressie-analyses) gaf aan dat alle factoren uit de RATOG(-KMO)(gemeten in 2005) later ongewenst gedrag op het werk (gemeten in 2007) voorspelden. Enkel voor mensgerichte cultuur en procedurele rechtvaardigheid bleek dit niet het geval. Toch besloten we deze risicofactoren niet uit de tools te verwijderen omwille van volgende redenen:

- wetenschappelijk: mensgerichte cultuur en procedurele rechtvaardigheid (gemeten in 2005) bleken wel sterk samen te hangen met diverse andere welzijnsindicatoren zoals jobtevredenheid, herstelbehoefte, toewijding, etc. (allen gemeten in 2007).
- legitiem: het weglaten van mensgerichte cultuur en procedurele rechtvaardigheid zou resulteren in tools zonder metingen op het brede organisatorische niveau. De tools

zouden dan enkel nog job- en teamkenmerken meten. De wetgeving verplicht echter een risicoanalyse op drie niveaus: job, team en de brede organisatie.

D. Implementatiestudie

In deze studie werd nagegaan hoe organisaties in de praktijk werken met de RATOG en RATOG-KMO: hoe zet men de resultaten concreet om in maatregelen, welke maatregelen worden zoal geïmplementeerd, en welke problemen komt men tegen. Zo kregen we een goed zicht op de praktische bruikbaarheid van de tools en de nood aan ondersteuning bij het gebruik ervan in de toekomst. We organiseerden een tweedelige sessie over de RATOG(-KMO). In het eerste deel werd informatie gegeven over het gebruik van de tools. In de tweede sessie, die enkele maanden later plaatsvond, bespraken we met de deelnemers of ze de tools gebruikt hadden, waarom wel of niet, hoe dat ze hierbij tewerk gegaan zijn, en welke maatregelen ze troffen. Verder werd er een korte vragenlijst verspreid mbt de diverse stappen die men ondernam bij het afnemen van de RATOG en de problemen die men hierbij ondervond. Twee deelnemers gaven in de tweede sessie aan dat zij de tool gebruikt hadden. De andere aanwezigen gaven als belangrijkste redenen van het (nog) niet toepassen van de tool aan:

- Geen tijd, mijn job is momenteel te druk
- Een risicoanalyse is geen prioriteit in mijn organisatie
- Het management gaf geen toestemming
- De tool lijkt erg op onze zelf ontwikkelde interne enquête
- De veranderde wetgeving die intern nog aanpassingen vergt

Wat betreft de algemene trends in de ingevulde vragenlijsten kwam het volgende naar boven: bij degenen die de tool niet gebruikten, deed ongeveer de helft geen andere risicoanalyse. Degenen die wel een andere risicoanalyse uitvoerden verschilden in aanpak. Zo werden vragenlijsten gebruikt, de mondelinge klachten werden onderzocht, een participatieve werkpostanalyse werd uitgevoerd, ... Op de vraag of de informatiesessie hun kijk op het uitvoeren van een risicoanalyse veranderde, antwoordde de meerderheid positief. Men zag in dat participatie een interessante manier is om informatie te verzamelen, en men kreeg een beter zicht op de verschillende mogelijke methoden om een risicoanalyse uit te voeren.