

Hoe vaak zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag op het werk?

Auteurs: Katia Levecque¹, Veerle Huyghe¹, Justine Van de Velde¹, Alain De Beuckelaer^{1,2}, Alexander De Becker³ & Anneleen Mortier¹

Wanneer een incident van grensoverschrijdend gedrag binnen een universiteit de media bereikt, dan volgen steevast heftige reacties. In die reacties wordt terugkerend gewezen op machtsmisbruik door professoren, vriendjespolitiek, doofpotoperaties, het uitblijven van gepaste straffen, en falende systemen van melding, opvolging en communicatie. Het wantrouwen in het beleid van universiteiten inzake grensoverschrijdend gedrag lijkt groot. Dit wantrouwen, gekoppeld aan angst voor represailles en negatieve impact op het verdere carrièreverloop, werpt bij veel medewerkers van universiteiten drempels op om grensoverschrijdend gedrag te melden. In hoeverre vormen universiteiten een risicocontext voor grensoverschrijdend gedrag?

Tot op vandaag ontbreekt het aan cijfers die een sectorbreed beeld optekenen van de mate waarin grensoverschrijdend gedrag zich op het werk binnen de Vlaamse universiteiten voordoet. In wat volgt concentreren we ons op één specifieke groep van medewerkers: de junior onderzoekers. Junior onderzoekers zijn alle onderzoekers zonder doctoraat, waarvan 9 op 10 bezig is met doctoraatsonderzoek. Hoe vaak worden zij op de werkvloer met grensoverschrijdend gedrag geconfronteerd? En is dat vergelijkbaar met andere organisaties en sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt?

WAT IS GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?

Het Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag (VMGOG) definieert grensoverschrijdend gedrag als volgt: *"Grensoverschrijdend gedrag is elk gedrag dat jou een onveilig gevoel geeft, of dat nu fysiek of psychologisch is. Bijvoorbeeld pesten, aanranding, ongewenst seksueel gedrag, agressie of machtsmisbruik. Het maakt niet uit of zoiets offline of online gebeurt: grensoverschrijdend gedrag kan nooit door de beugel"* (VMGOG, z.d.). Het meldpunt expliciteert daarbij enkele voorbeelden: fysiek of psychisch geweld, seksueel geweld, pestgedrag en intimidatie, discriminerende intimidatie en machtsmisbruik. Maar het benadrukt dat deze voorbeelden zeker niet de enige vormen van

grensoverschrijdend gedrag zijn en benadrukt ook dat sommige vormen van grensoverschrijdend zich heel subtiel kunnen voordoen. Het meldpunt onderstreept de persoonlijke evaluatie van gedrag: gedrag is grensoverschrijdend indien dat voor die persoon als grensoverschrijdend wordt ervaren. De intentie van de persoon die het gedrag stelt dat als grensoverschrijdend wordt ervaren, is hierbij niet relevant.

Persoonlijke grenzen voor grensoverschrijdend gedrag zijn geen willekeurige evaluaties van de realiteit. Ze worden beïnvloed door socialisatieprocessen, steeds veranderende maatschappelijke en culturele normen, alsook de institutionele en organisatorische context waarin specifiek gedrag wordt gesteld. Junior onderzoekers aan Vlaamse universiteiten vormen een zeer diverse populatie en ze functioneren binnen diverse, complexe en geneste contexten: in de context van de werknemer/studentrelatie met hun leidinggevende/promotor, in de context van een team, een vakgroep, een faculteit, en universiteit. Eenzelfde gedrag dat bij de ene leidinggevende of in het ene team als grensoverschrijdend wordt ervaren, kan in een ander team als aanvaardbaar worden beschouwd. En eenzelfde gedrag binnenin één team kan door het ene teamlid als grensoverschrijdend worden ervaren, terwijl dat het voor een ander teamlid niet als dusdanig wordt gepercipieerd. Soms wordt eenzelfde gedrag aanvaard als het uitgaat van de leidinggevende, maar niet als het uitgaat van collega. En soms evolueert de aanvaarding van eenzelfde gedrag van dezelfde persoon doorheen de tijd, bv. gedrag van de promotor dat aanvaard wordt in de aanvangsfase van het doctoraat wordt misschien als onaanvaardbaar, ongewenst of grensoverschrijdend ervaren in latere fasen van het doctoraatsproces. In welke mate ook de culturele diversiteit op de universitaire werkvloer invloed heeft op de mate waarin specifiek gedrag als normaal, aanvaardbaar of grensoverschrijdend wordt gepercipieerd is tot op vandaag onduidelijk. Er is amper onderzoek dat de culturele architectuur van universiteiten bestudeert (zie ook Keashly, 2021). Wel weten we dat het aantal internationale onderzoekers in Vlaanderen,

1 ECOOM HR in R&D: Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving, Henri Dunantlaan 2, 9000 Gent, België

2 ECOOM HR in R&D: Universiteit Gent, Universiteitsdienst, Functiedomein Onderzoek, Universiteitsstraat 8, 9000 Gent, België

3 Universiteit Gent, Vakgroep Criminologie, Strafrecht en Sociaal recht, Universiteitsstraat 4, 9000 Gent, België

maar ook in tal van andere OESO-landen, aanzienlijk is. In Vlaanderen is ongeveer 1 op 2 junior onderzoeker Belg, bijna 20% is afkomstig van een EU27 land en bijna 30% komt van buiten Europa (zie ECOOM-brief 51). Onafhankelijk van iemands persoonlijke evaluatie van specifiek gedrag als al dan niet grensoverschrijdend, worden bepaalde gedragingen door de samenleving als grensoverschrijdend gezien. De samenleving beoordeelt ze dan als een misdrijf tegen de persoon en bestraft dit op basis van de strafwet. Hieronder vallen onder meer verkrachting en aanranding van de eerbaarheid. Ander grensoverschrijdend gedrag wordt strafbaar gesteld door de Antiracismewet, de Antidiscriminatiewet, of de Genderwet. Wat de arbeidscontext in het algemeen betreft, wordt het kader voor werknemers gevormd door de Wet Welzijn op het Werk die reeds sinds 1996 van kracht is (FOD WASO, z.d.). Specifiek voor de Vlaamse universiteiten en hogescholen geldt ook de Codex Hoger Onderwijs (Vlaanderen - Onderwijs en Vorming, 2013), met relevante wijzigingen in december 2023 op basis van het decreet over grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs (Vlaamse Overheid, 2023). De codex is inclusief voor junior onderzoekers: niet alleen wie werknemer is van een universiteit, maar ook extern gefinancierde onderzoekers, doctoraatsstudenten en personen die als vrijwilliger werkzaam zijn, kunnen grensoverschrijdend gedrag bij een intern meldpunt melden en worden voor de verdere afhandeling gelijkgesteld aan een personeelslid. Naast Belgische en Vlaamse regelgeving, heeft elke universiteit ook nog haar eigen arbeidsreglement, richtlijnen, gedragscodes rond integriteit en grensoverschrijdend gedrag, en meld-, herstel- en tuchtprocedures om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen of van antwoord te dienen.

GRENDOERSCHRIJDEND GEDRAG GEMETEN OP BASIS VAN REGISTRATIES VAN MELDINGEN

Eén manier om zicht te krijgen op de mate waarin grensoverschrijdend gedrag zich binnen universiteiten voordoet, is via registratie van meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Prevalentieschattingen op basis van registratiesystemen komen met op zijn minst twee kanttekeningen.

De eerste kanttekening is dat aan een geregistreerde melding heel wat zaken voorafgaan. Er is het grensoverschrijdend gedrag zelf, het beslissingsproces dat al dan niet tot meldingsbereidheid (en vervolgens meldingsintentie) leidt van het specifieke grensoverschrijdend gedrag, en dan de effectieve melding zelf (zie ook ECOOM-briefs 56 t.e.m. 58). Onderzoek toont overtuigend aan dat er tussen bereidheid en intentie enerzijds en tussen bereidheid/intentie en effectief meldingsgedrag anderzijds, vaak een grote kloof gaapt (o.a. Hoebel et al., 2022; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Sheeran & Webb, 2016). Ook het vertrouwen bij meldingsbereidheid en effectieve melding speelt een cruciale rol (o.a. Hoebel et al., 2022; Kröger et al., 2022; Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024; Schraudner et al., 2019). Welbekend is het *dark number*-fenomeen: heel wat grensoverschrijdend gedrag wordt niet gemeld, zeker wanneer het om strafbare feiten gaat (zie ook ECOOM-briefs 55 t.e.m. 58; Hoebel et al., 2022).

Een gevolg van dit alles is dat zicht krijgen op de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag niet uitsluitend kan gebeuren op basis van

geregistreerde meldingen wegens het gevaar van onderschatting. Minder meldingen wil immers niet zeggen dat er minder grensoverschrijdend gedrag gesteld wordt.

Een tweede kanttekening is dat organisaties verschillen in de mate waarin en de manier waarop ze registreren (zie ook VLIR, 2021). Sommige organisaties registreren enkel die meldingen die na minimale interventie niet opgelost zijn, terwijl andere organisaties elke melding registreren. Sommige organisaties werken met een uniform systeem voor de ganse organisatie terwijl meer gedecentraliseerde organisaties soms werken met team- en/of locatiespecifieke systemen. En sommige organisaties registreren slechts een zeer beperkt aantal gegevens, terwijl andere uitgebreid registreren waardoor ook zicht ontstaat op risicofactoren binnen de organisatie. Een gevolg van al deze verschillen in registratiesystemen is dat een vergelijking *tussen* organisaties (en soms ook binnen organisaties) mank loopt. Meer nog: van zodra het registratiesysteem *binnenin* een organisatie wijzigt, vervalt ook de mogelijkheid voor die organisatie om over de tijd heen te monitoren.

Niet alle universiteiten wereldwijd beschikken over registratiesystemen voor meldingen van grensoverschrijdend gedrag. De Vlaamse universiteiten registreren wel en varen daarbij elk hun eigen koers. Sommige universiteiten registreren alle contactnames, vragen, besprekingen van problemen, formeel of informeel, doorheen het netwerk aan ombuds- en vertrouwenspersonen, ongeacht wie de problemen meldt. Andere universiteiten registreren enkel de formele meldingen die in het centraal meldpunt binnengekomen zijn. Door deze verschillen in keuzes met betrekking tot registratie, verschillen de cijfers voor de Vlaamse universiteiten sterk in omvang en kunnen ze niet bij elkaar gevoegd of naast elkaar gelegd worden (VLIR, 2022). In hun engagement voor een aangescherpt beleid inzake grensoverschrijdend gedrag, geven de universiteiten aan dat de verschillende registratiesystemen onderling best meer afgestemd worden, zodat kwantitatieve informatie de stand van zaken rond grensoverschrijdend gedrag kan versterken (VLIR, 2022).

Een analyse van de jaarverslagen (2018-2024) en de websites over grensoverschrijdend gedrag van de vijf Vlaamse universiteiten toont aan dat meldingscijfers niet consequent worden gerapporteerd en dat niet elke universiteit deze informatie opneemt. In het Charter Grensoverschrijdend Gedrag (VLIR, 2018) en de tien generische instructies ter versterking van het beleid die daarbij werden geformuleerd, vinden we nochtans het advies terug om via het jaarverslag van de instellingen te rapporteren over problemen en meldingen met betrekking tot (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en inbreuken tegen psycho-sociaal welzijn (VLIR, 2018). De keuze om cijfers over geregistreerde meldingen niet te rapporteren in publiek toegankelijke rapporten kan juridisch ingegeven zijn. Juridisch mag een informele melding zonder toestemming van de betrokkene niet worden gedeeld. Maar ook verschillende andere motieven kunnen een rol spelen, waaronder discretie, reputatie, of het besef dat de cijfers sowieso onderschattingen zijn ten gevolge het *dark number*-fenomeen en het feit dat de universiteit niet op de hoogte is van alle meldingen die niet bij het intern meldpunt werden gedaan.

GRENDOERSCHRIJDEND GEDRAG GEMETEN OP BASIS VAN SURVEYBEVRAGING

Surveyonderzoek naar grensoverschrijdend gedrag binnen organisaties levert prevalentiecijfers op die variëren in functie van de steekproef (*convenience* sampling of populatiebevraging; representatief of niet), van de gebruikte meetinstrumenten (zelf-labelling of multi-item checklists van gedragingen, zoals de *Negative Acts Questionnaire*, Notelaers et al., 2018), referentieperiode (gaande van "momenteel" slachtoffer tot "ooit in je carrière") en de doelgroep (zie ook Bondestam & Lundqvist, 2020; Keashly, 2018; 2021; Nielsen et al., 2010; Nielsen & Einarsen, 2018; Schraudner et al., 2019). Uiteraard spelen ook de vraagformulering en gebruikte terminologie een cruciale rol. Er is rond de conceptualisatie van "grensoverschrijdend gedrag" geen consensus, en hetzelfde geldt voor specifieke vormen van grensoverschrijdend gedrag (bv. wat is ongewenst seksueel gedrag?). Er zijn veel verschillende termen in gebruik, die niet allemaal consistent naar dezelfde realiteit verwijzen: ze verwijzen naar deels overlappende, of naar aanverwante realiteiten (bv. seksueel ongewenst gedrag vs seksuele intimidatie vs seksuele aanraking vs seksueel geladen gesprekken). Het gebruik van verschillende termen, vraagformuleringen, meetinstrumenten, methoden van dataverzameling en focus op verschillende groepen, zorgt ervoor dat prevalentiecijfers uit deze verschillende surveybevestigingen simpelweg niet, of niet zonder meer, vergeleken kunnen worden (zie ook Glowacz et al., 2024; Keashly, 2021; Schraudner et al., 2019).

Als we kijken naar bestaande wetenschappelijk onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag aan universiteiten, dan zien we dat de thematiek (nog) niet systematisch geëxploreerd en bestudeerd werd (zie ook Bondestam & Lundqvist, 2020; Glowacz et al., 2024; Keashly, 2021). De meeste wetenschappelijke studies over grensoverschrijdend gedrag aan universiteiten focussen op studenten en zoomen in op ongewenst seksueel gedrag (Keashly, 2021; UK Parlement, 2022). De meeste van deze studies gebeuren in Angelsaksische landen, waar doctorandi doorgaans student zijn en de doctoraatsprogramma's niet helemaal vergelijkbaar zijn met die in Europa (Levecque et al., 2017). Wat opvalt is dat doctorandi in deze studies niet of zelden als een aparte groep worden beschouwd, waardoor de bevindingen onvoldoende fijnmazig zijn om zicht te krijgen op de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag bij doctorandi (en bij uitbreiding op de risicofactoren die voor hen spelen – zie ECOOM-brief 54). Het beperkt aantal studies over grensoverschrijdend gedrag bij doctorandi dat er wel is, heeft niet als doel om prevalentie en risicofactoren in kaart te brengen, zijn zelden representatief en beperken zich tot specifieke faculteiten of disciplines (bv. Yamada et al., 2014).

Kijken we naar het bestaande wetenschappelijk onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag binnen universitaire *werk*contexten, dan zien we dat die tot op vandaag vrij beperkt is en opnieuw vooral in Angelsaksische universiteiten wordt gevoerd (Bondestam & Lundqvist, 2020; Henning et al., 2017; Schraudner et al., 2019; Keashly, 2021). Wat opvalt is dat de studies die er zijn, doorgaans disciplinespecifiek, universiteitspecifiek, of functiegroepspecifiek (bv. professoren) zijn, en bovendien weinig kunnen terugvallen op representatieve data (zie ook

Bondestam & Lundqvist, 2020; Keashly, 2021; Levecque et al., 2017). Binnen Europa zien we recentelijk studies opduiken in Wallonië (Glowacz et al., 2024), Nederland (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024) en Duitsland (Schraudner et al., 2019) en deze laten wel prevalentieschattingen toe op data die beogen representatief te zijn: de eerste twee studies beogen een sectorbreed beeld wat universiteiten betreft, terwijl de Duitse studie werd uitgevoerd in alle onderzoeksinstellingen van het Max Planck instituut. Op Europees niveau is er het UniSAFE-project over gender-gebaseerd geweld en seksueel ongewenst gedrag in universiteiten en onderzoeksinstellingen in 15 Europese landen (UniSAFE, z.d.). Wat opvalt is dat – net als bij de literatuur over grensoverschrijdend gedrag bij studenten aan universiteiten – ook de studies over medewerkers aan universiteiten onvoldoende gedetailleerd zijn om een duidelijk beeld te krijgen van de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers in het algemeen, en bij doctorandi in het bijzonder. Enkel in de Waalse en Duitse studie vinden we een beperkt aantal inzichten terug bij doctorandi (zie infra bij benchmarking).

Binnen Vlaanderen vinden we geen onderzoek terug dat een sectorbreed beeld toelaat van de mate waarin grensoverschrijdend zich binnen universitaire werkrelaties voordoet. Er is wel een onderzoeksrapport rond academische intimidatie bij medewerkers aan de vijf Vlaamse universiteiten in opdracht van de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), namelijk Verhaeghe (2023). Dit onderzoek polst naar ervaringen "in de loop van je werk als wetenschapper", maar botst op zeer lage responscijfers bij specifieke universiteiten en specifieke groepen, waaronder junior onderzoekers en doctorandi. Een belangrijke bron van informatie voor universiteiten over grensoverschrijdend gedrag op het werk is de periodieke welzijnsbevraging die elke Vlaamse universiteit uitvoert, conform de Belgische Wet Welzijn op het werk (FOD WASO, z.d.). Ook hier geldt dat universiteiten bij het opzetten of uitbesteden van hun welzijnsbevraging een eigen koers varen, waardoor het vergelijken van de prevalentiecijfers gebaseerd op de verschillende surveybevestigingen bemoeilijkt of verhinderd wordt. Een zoektocht in de publiek toegankelijke informatie in universitaire jaarverslagen (periode 2018-2024) en de universitaire websites over grensoverschrijdend gedrag, leidt tot eerder algemene inzichten op basis van de resultaten van de welzijnsbevestigingen en leidt niet tot het vinden van universiteitsbrede prevalentiecijfers over grensoverschrijdend gedrag. Hoe en welke data precies verzameld worden via de universitaire welzijnsbevestigingen vinden we ook niet terug. Het is wel duidelijk dat de resultaten van de universitaire welzijnsbevestigingen intern teruggelinkt worden, via verschillende kanalen. Er is variatie in het soort informatie dat wordt gedeeld en de mate waarin dat in vrij algemene termen en patronen gebeurt. De universitaire websites rapporteren ook over de gevolgen die ze aan de inzichten in de welzijnsbevestigingen zullen of willen geven.

Naast welzijnsbevestigingen worden er binnen de Vlaamse universiteiten ook nog andere bevestigingen georganiseerd, waarbij soms één of meerdere vragen naar grensoverschrijdend gedrag worden gesteld. Soms gebeurt dit bij een specifieke functiegroep (bv. doctorandi), of een

specifieke vakgroep of faculteit. Soms gebeurt het op vraag van een specifieke organisatie-eenheid binnen de universiteit (bv. Doctoral Schools), soms wordt het georganiseerd door een belangengroep of gebeurt het in het kader van een masterproof.

De keuze om inzichten op basis van de periodieke welzijnsbevragingen, nauwelijks of slechts in algemene termen publiek te maken, is een keuze met gevolgen en leidt tot een dispaaraat beeld. Het heeft onder meer gevolgen voor de beeldvorming bij medewerkers en het ruimere publiek over de mate waarin grensoverschrijdend gedrag binnen de universiteit voorkomt, maar ook over de mate waarin de universiteit beschikt over een accurate *evidence-base* om haar beleid op te enten, en hoe transparant ze over dat beeld is. Die beeldvorming hangt samen met vertrouwen in de universiteit om grensoverschrijdend gedrag effectief te kunnen aanpakken.

BEVRAGING VAN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG VIA DE SURVEY OF JUNIOR RESEARCHERS 2023

In wat volgt, gaan we op zoek naar een antwoord op de vraag hoe vaak junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten op het werk slachtoffer worden van grensoverschrijdend gedrag. We maken hiertoe gebruik van de *Survey of Junior Researchers 2023*. De *Survey of Junior Researchers* wordt om de vijf jaar georganiseerd door ECOOM HR in R&D in opdracht van de Vlaamse overheid en richt zich tot alle junior onderzoekers aan de vijf Vlaamse universiteiten. Voor meer details over de dataverzameling, respondenten en bevroegde thema's in de *Survey of Junior Researchers 2023* verwijzen we naar ECOOM-brief 51.

In 2023 werden in de survey voor het eerst een beperkt aantal vragen gesteld die polsen naar grensoverschrijdend gedrag. De keuze en formulering van de vragen gebeurde in overleg met de vijf Vlaamse universiteiten. Bij gebrek aan een internationaal gevalideerde standaard om de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag op het werk te capteren, werd gekozen voor een analoge vraagstelling als in de Vlaamse *Werkbaarheidsmonitor 2023* van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie en Arbeid (SERV/Stichting, 2024-a; 2024-b). De concrete vraag in de *Survey of Junior Researchers 2023* luidt als volgt: "Hoe vaak was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...", waarna vijf vormen van grensoverschrijdend gedrag werden voorgelegd, namelijk "fysiek geweld", "ongewenst seksueel gedrag", "pesten", "intimidatie of bedreiging" en "discriminatie". Bij elke bevroegde vorm van grensoverschrijdend gedrag werden vijf antwoordopties aangeboden: "nooit", "soms", "vaak", "altijd" en "ik zeg dit liever niet". Deze laatste antwoordoptie beoogt een eerste zicht te krijgen op weerstanden om grensoverschrijdend gedrag te rapporteren (zie ook ECOOM-briefs 56 t.e.m. 58 rond meldingsbereidheid). In de *Werkbaarheidsmonitor 2023* van de SERV/Stichting wordt niet gepolst naar discriminatie en is er geen antwoordoptie "ik zeg dit liever niet".

De vragen naar grensoverschrijdend gedrag op het werk werden op het einde van de survey voorgelegd. Op dat moment participeerden nog 3877 van de 4550 respondenten die aan de survey deelnamen. In welke mate bieden de overblijvende 3877 respondenten nog een representatief beeld van de totale populatie van junior onderzoekers

aan de Vlaamse universiteiten? De lezer vindt het antwoord in Appendix 1.

In wat volgt, beantwoorden we vier specifieke onderzoeksvragen:

1. *In welke mate zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten bereid om slachtofferschap van grensoverschrijdend gedrag op het werk te rapporteren?*
2. *Hoe vaak zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten slachtoffer van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie?*
3. *Hoe vaak zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten slachtoffer van meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk?*
4. *Benchmarking: komt grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten vaker of minder vaak voor in vergelijking met ...?*

IN WELKE MATE ZIJN JUNIOR ONDERZOEKERS AAN DE VLAAMSE UNIVERSITEITEN BEREID OM SLACHTOFFERSCHAP VAN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP HET WERK TE RAPPORTEREN?

Op de vraag naar slachtofferschap van grensoverschrijdend gedrag op het werk, konden junior onderzoekers ook antwoorden met "ik zeg dit liever niet". Deze laatste antwoordoptie capteert een ervaren drempel om grensoverschrijdend gedrag te rapporteren: het geeft niet per se aan dat er zich grensoverschrijdend gedrag heeft voorgedaan, noch dat het zich niet heeft voorgedaan. De ervaren drempel kan verschillende oorzaken hebben, zoals een persoonlijke blokkade om met anderen over ervaringen van grensoverschrijdend gedrag te spreken, de ervaringen verdringen, onvoldoende vertrouwen hebben in de anonieme verwerking van de survey, of twijfel dat de persoonlijke ervaring met specifiek gedrag wel of niet gecapteerd wordt door de term die in de surveyvraag wordt gebruikt.

Tabel 1 laat zien dat slechts een zeer beperkt aantal junior onderzoekers aangeeft dat ze liever niet antwoorden op de vraag. Tabel 1 toont ook aan dat er op de vraag naar slachtofferschap van grensoverschrijdend gedrag amper item-nonrespons is opgetreden.

Tabel 1. Alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023: responsgraad bij de vraag naar slachtofferschap van vijf specifieke vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk in de afgelopen 12 maanden (N=3877)

	Item respons: nooit, soms vaak of altijd #	Item respons: ik zeg dit liever niet #	Item non-respons #
Fysiek geweld	3868	3	6
Ongewenst seksueel gedrag	3861	10	6
Pesten	3855	8	14
Intimidatie of bedreiging	3854	7	16
Discriminatie	3848	16	13

HOE VAAK ZIJN JUNIOR ONDERZOEKERS AAN DE VLAAMSE UNIVERSITEITEN SLACHTOFFER VAN FYSIEK GEWELD, ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG, PESTEN, INTIMIDATIE OF BEDREIGING, OF DISCRIMINATIE?

Tabel 2 wijst uit dat 0.6% van de junior onderzoekers in de afgelopen 12 maanden geconfronteerd werd met fysiek geweld. De helft van hen zegt dat ze "soms" met fysiek geweld geconfronteerd werden, terwijl de andere helft antwoordde met "vaak" of "altijd".

Komt de focus op ongewenst seksueel gedrag te liggen, dan blijkt dat 2.8% van de junior onderzoekers in de afgelopen 12 maanden hier op het werk mee werd geconfronteerd. Bijna alle slachtoffers rapporteren "soms".

Voor 9.1% van de junior onderzoekers noteren we dat ze in het afgelopen jaar slachtoffer werden van pesten op het werk. Voor 7% was dat "soms", terwijl 2.1% aangeeft dat het pesten "vaak" of "altijd" gebeurde. Een vrij gelijkaardig antwoordpatroon als bij pesten zien we opduiken bij intimidatie of bedreiging: 9.6% van de junior onderzoekers werd er in het afgelopen jaar mee geconfronteerd. Doorgaans gebeurde dat "soms", maar voor 2.4% was dit "vaak" of "altijd".

Kijken we tot slot naar discriminatie, dan zien we dat 14.5% van de junior onderzoekers aangaf dat ze er in het jaar voor de bevraging mee werden geconfronteerd. Bij 11.1% gebeurde de discriminatie "soms", terwijl we voor 3.4% "vaak" of "altijd" noteerden.

Samenvattend: terwijl fysiek geweld eerder sporadisch voorkomt en ongewenst seksueel gedrag een niet gering aantal junior onderzoekers treft, blijken pesten, intimidatie of bedreiging en ook discriminatie meer systematisch deel uit te maken van de werkervaring van junior onderzoekers aan de universiteiten.

Tabel 2. Alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023: frequentie van slachtofferschap naar specifieke vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk in de afgelopen 12 maanden (N=3877).

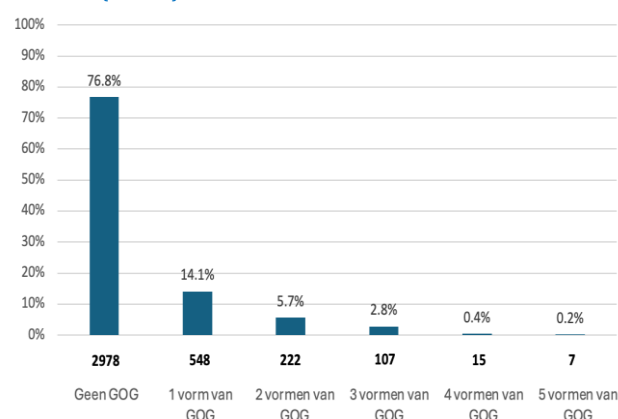
	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	Totaal soms vaak altijd N
	%	%	%	%	
Fysiek geweld	99.4	0.3	0.2	0.1	20
Ongewenst seksueel gedrag	97.2	2.5	0.3	0.0	107
Pesten	90.9	7.0	1.6	0.5	352
Intimidatie of bedreiging	90.4	7.2	1.9	0.5	374
Discriminatie	85.5	11.1	2.7	0.7	555

HOE VAAK ZIJN JUNIOR ONDERZOEKERS AAN DE VLAAMSE UNIVERSITEITEN SLACHTOFFER VAN MEERDERE VORMEN VAN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP HET WERK?

Soms zijn junior onderzoekers het slachtoffer van één vorm van grensoverschrijdend gedrag, terwijl er in andere gevallen het ervaren grensoverschrijdend gedrag meerdere vormen kan aannemen. Als we alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten vragen naar slachtofferschap van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag,

pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie op het werk in de 12 maanden voorafgaand aan de survey, hoeveel vormen van grensoverschrijdend gedrag wijzen zij dan aan? In Figuur 1 zien we dat bijna een kwart (23.2%) van alle junior onderzoekers aangeeft slachtoffer te zijn geweest van één of meerdere van de bevroegde vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Bij 14.1% gaat het om één vorm van grensoverschrijdend gedrag, bij 5.7% gaat het om twee vormen en bij 3.4% gaat het over ten minste drie vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Figuur 1. Alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023: frequentie van slachtofferschap van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie op het werk in de afgelopen 12 maanden (N=3877)



Als junior onderzoekers aangeven in het afgelopen jaar minstens één vorm van grensoverschrijdend gedrag op het werk te hebben ervaren, welke vorm wezen ze dan het vaakst aan? Tabel 3 toont ons dat de helft van de junior onderzoekers die één vorm van grensoverschrijdend gedrag hebben ervaren, slachtoffer werden van discriminatie. Bij 1 op 5 junior onderzoekers ging het om intimidatie of bedreiging en nog eens 1 op 5 ging het om pesten. Bij 7.7% ging het om ongewenst seksueel gedrag en bij 0.4% om fysiek geweld. Tabel 3 toont ons ook dat junior onderzoekers die één vorm van grensoverschrijdend gedrag rapporteren, overwegend de antwoordoptie "soms" hebben aangevinkt.

Tabel 3. Junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten die in de afgelopen 12 maanden slachtoffer werden van één vorm van grensoverschrijdend gedrag op het werk, 2023: frequentie van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie (N=548).

	Soms %	Vaak %	Altijd %	Totaal %
Fysiek geweld (§)	0.4	0.0	0.0	0.4
Ongewenst seksueel gedrag	7.3	0.4	0.0	7.7
Pesten	17.7	1.7	0.2	19.6
Intimidatie of bedreiging	18.7	1.8	0.2	20.7
Discriminatie	46.3	5.1	0.7	52.1

Noot (§) = N<50

En wat met junior onderzoekers die in het jaar voorafgaand aan de survey meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk hebben ervaren? Tabel 4 toont ons welke vormen het vaakst met andere voorkwamen. Fysiek geweld kwam doorgaans met meerdere andere vormen van grensoverschrijdend gedrag voor. Bij 3 op 5 slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag is er ook nog sprake van fysiek geweld,

pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie. Slachtoffers van pesten ervaren in 7 op de 10 gevallen ook nog één of meerdere andere vormen van grensoverschrijdend gedrag. Een analoog beeld krijgen we bij junior onderzoekers die intimidatie of bedreiging hebben ervaren. Kijken we tot slot naar discriminatie, dan zien we dat de helft van de junior onderzoekers die discriminatie ervaren, ervaringen aangeven van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, of intimidatie of bedreiging. Wanneer grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt, blijft het dus vaak niet beperkt tot één vorm, maar bestrijkt het meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag. De *Survey of Junior Researchers 2023* laat niet toe te achterhalen of er bij de ervaring van meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag andere personen betrokken zijn, of dat alle vormen van grensoverschrijdend gedrag steeds van dezelfde persoon uitgaan.

Tabel 4. Junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten die in de afgelopen 12 maanden slachtoffer werden van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk, 2023: frequentie van het voorkomen van meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag (*) op het werk (N=899).

	Geen andere vorm van GOG %	Nog één andere vorm van GOG %	Nog meerdere andere vormen van GOG %
Fysiek geweld (§)	10.0	10.0	80.0
Ongewenst seksueel gedrag	39.3	29.9	30.8
Pesten	30.1	34.4	35.5
Intimidatie of bedreiging	30.2	37.1	32.7
Discriminatie	51.3	27.0	21.7

Nota: * enkel volgende vormen werden in rekening gebracht: fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, discriminatie (§) = N<50

BENCHMARKING: KOMT GRENDOVERSCHRUIJDEND GEDRAG BIJ JUNIOR ONDERZOEKERS AAN DE VLAAMSE UNIVERSITEITEN VAKER OF MINDER VAAK VOOR IN VERGELIJKING MET ...?

Valide en betrouwbare benchmarking vereist dat aan verschillende criteria wordt voldaan: vergelijkbaarheid, relevantie, meetbaarheid, replicerbaarheid, representativiteit en volledigheid. Zoals uit de inleiding mag blijken, is er momenteel weinig onderzoek beschikbaar dat toelaat om een betrouwbaar en representatief beeld te krijgen van de mate waarin grensoverschrijdend gedrag zich bij junior onderzoekers en doctorandi aan universiteiten voordoet.

In het BEHAVES-onderzoek in het Waalse hoger onderwijs (Glowacz et al., 2024), het onderzoek naar werkcultuur aan de Max Planck instellingen in Duitsland (Schraudner et al., 2019) vinden we wel enkele inzichten terug voor junior onderzoekers en doctorandi, maar er wordt anders gemeten dan in de *Survey of Junior Researchers 2023*.

In het BEHAVES-onderzoek werd gemeten op basis van gedragsindicatoren (bv. roddelen, uitsluiten of discrimineren als gedragsindicatoren voor moreel grensoverschrijdend gedrag). Er werden per gedragsindicator twee vragen gesteld: of ze ermee werden geconfronteerd sinds ze aan de instelling begonnen te werken, en of ze

ermee geconfronteerd werden in de afgelopen 6 maanden. Wie scoorde op ten minste één gedragsindicator, werd als slachtoffer gezien. Sinds hun aanstelling bleek 53.5% tot 62.7% van de doctorandi aan de Waalse universiteiten slachtoffer te zijn geweest van moreel grensoverschrijdend gedrag, 4.2% tot 4.9% van fysiek geweld/cybergeweld, en 14.1% tot 17.7% van ongewenst seksueel gedrag (Glowacz et al, 2024). In het onderzoek aan Max Planck bleek dat 11.8% van de doctorandi in de afgelopen 12 maanden soms, maandelijks, wekelijks of dagelijks gepest werden (Schraudner et al., 2019). Doctorandi verschilden hierin niet significant van andere groepen van postdocs en professoren. Wie de cijfers voor doctorandi aan Max Planck wil vergelijken met cijfers voor doctorandi aan de Vlaamse universiteiten, botst op een belangrijk institutioneel verschil: in Max Planck is onderwijs quasi afwezig (Schraudner et al., 2019). Uit onderzoek blijkt dat de pesterijen die academisch en wetenschappelijk personeel ervaren, vaak uitgaat van studenten (Lampman et al., 2009; UCU, 2021; zie ook ECOOM-brief 54)

Op basis van het wetenschappelijk onderzoek over grensoverschrijdend gedrag aan universiteiten dat momenteel beschikbaar is, krijgen we dus geen antwoord op de vraag of junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten meer of minder grensoverschrijdend gedrag ervaren dan hun collega's in andere universiteiten, en meer of minder dan postdocs en professoren in Vlaanderen. Wel laat de vraagstelling in de *Survey of Junior Researchers 2023* en de *Werkbaarheidsmonitor 2023* SERV/Stichting, 2024-a; 2024-b) toe om junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten te vergelijken met hoogopgeleide leeftijdsgenoten op de Vlaamse arbeidsmarkt. De vraagformulering voor slachtofferschap van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, en intimidatie of bedreiging was identiek in beide surveys, met uitzondering een extra antwoordoptie (namelijk "ik zeg dit liever niet") in de *Survey of Junior Researchers 2023*. Van deze extra antwoordoptie werd evenwel amper gebruik gemaakt (zie supra). De *Werkbaarheidsmonitor* wordt representatief geacht voor de hele Vlaamse werknemerspopulatie (SERV/Stichting, 2024-a; 2024-b), wat betekent dat het om werknemers gaat die gemiddeld genomen ouder en minder hoog opgeleid zijn dan junior onderzoekers.

Tabel 5. Frequentie van slachtofferschap naar specifieke vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk in de afgelopen 12 maanden: junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten (o.b.v. *Survey of Junior Researchers 2023*, N=3877) en hoogopgeleide werknemers in Vlaanderen van dezelfde leeftijd (o.b.v. *Werkbaarheidsmonitor 2023*, N=2273).

	Junior onderzoekers In Vlaanderen %	Hoogopgeleiden (lage type) in Vlaanderen %
Fysiek geweld	0.6	4.8
Ongewenst seksueel gedrag	2.8	6.3
Pesten	9.1	4.5
Intimidatie of bedreiging	9.6	14.0

Om tot een zinvolle benchmarking te komen, beschouwen we in de *Werkbaarheidsmonitor* alleen de werknemers die hoogopgeleid zijn (hoger onderwijs - lange type) en we *wegen* de prevalentiecijfers voor

deze werknemers zodat we een vergelijkbare leeftijdsverdeling krijgen als voor de junior onderzoekers (zie Appendix 2).

In Tabel 5 vergelijken we de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten op basis van de *Survey of Junior Researchers 2023* met die van hoogopgeleide werknemers van dezelfde leeftijd op de Vlaamse arbeidsmarkt op basis van de *Werkbaarheidsmonitor2023*. We vinden respectievelijk volgende cijfers: 0.6% t.o.v. 4.8% voor fysiek geweld, 2.8% t.o.v. 6.3% voor ongewenst seksueel gedrag, 9.1% t.o.v. 4.5% voor pesten en 9.6% t.o.v. 14.0% voor intimidatie of bedreiging. Junior onderzoekers zijn in vergelijking met de populatie van hoogopgeleide werknemers van dezelfde leeftijd in Vlaanderen dus minder vaak slachtoffer van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag en intimidatie of bedreiging, maar vaker slachtoffer van pesterijen.

DISCUSSIE

Grensoverschrijdend gedrag op het werk heeft niet alleen nefaste gevolgen voor de performantie en het welzijn van wie erdoor getroffen wordt, maar brengt ook schade toe aan collega's, teams en de ruimere organisatie (o.a. Bondestam & Lundqvist, 2020; Javed et al., 2023; Levecque et al., 2017; Van Den Bossche et al., 2025). Onderzoek naar de gevolgen van grensoverschrijdend gedrag voor teams, werkomgevingen en organisatiecultuur in universiteiten, blijft tot op vandaag bijzonder schaars (Bondestam & Lundqvist, 2020).

Terwijl grensoverschrijdend gedrag binnen universiteiten hun plaats op de Vlaamse (en Europese) onderzoeksagenda nog niet heeft afgedwongen, krijgt de problematiek wel beleidsmatige aandacht. De Vlaamse universiteiten hebben de afgelopen jaren heel wat maatregelen genomen, gericht op het welzijn van medewerkers en studenten, ook wat grensoverschrijdend gedrag betreft. Dat resulteerde in 2018 onder meer in het Charter Grensoverschrijdend Gedrag van de VLIR (2018). Volgens de VLIR zijn er een aantal elementen die universiteiten als organisatie kwetsbaar maken voor grensoverschrijdend gedrag (Vlaams Parlement, 2022). Universiteiten zijn open, lerende omgevingen, met intensieve samenwerkingsrelaties en weinig strikt gedefinieerde omgangsvormen, denk maar aan het samenwerken van junior onderzoekers aan gemeenschappelijke onderzoeksdoelen, lesgeven aan studenten, of het begeleiden van een masterproef. Vaak zitten er in die intensieve samenwerkingsrelaties ook beoordelingen en ongelijke machtsverhoudingen, zoals tussen een doctoraatstudent en zijn/haar promotor. En waar medewerkers op het ene moment moeten samenwerken, moeten ze het andere moment met elkaar in competitie treden voor schaarse onderzoeksmiddelen of academische posities.

De Vlaamse universiteiten hebben zich geëngageerd om systematisch werk te maken van een doelgericht beleid rond grensoverschrijdend gedrag, waar ook preventie en een reactieve aanpak (inclusief sanctionering) deel van uitmaken (VLIR, 2022). Doelgericht beleid vraagt onder meer zicht hebben op de mate waarin grensoverschrijdend gedrag binnen de instelling voorkomt.

Om deze vraag te beantwoorden, baseren de Vlaamse universiteiten zich op registraties van meldingen van grensoverschrijdend gedrag en

op bevindingen van (welzijns)surveys. Beide soort bronnen komen met de nodige kanttekeningen (zie supra). Voor de Vlaamse universiteiten geldt dat elke universiteit haar eigen registratiesysteem heeft en haar eigen surveybevragingen organiseert (VLIR, 2021; 2022), waardoor valide en betrouwbare interuniversitaire vergelijkingen niet mogelijk zijn.

In voorliggende ECOOM-brief krijgen we voor het eerst een sectorbreed beeld van de mate waarin fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, discriminatie of bedreiging, en discriminatie zich bij junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten voordoet. In volgende ECOOM-briefs vullen we dat sectorbreed beeld verder aan door ook na te gaan wie het meeste risico loopt op grensoverschrijdend gedrag, of junior onderzoekers weten waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden, en of ze ook effectief bereid zijn om melding te doen (ECOOM-briefs 54 t.e.m. 58).

Take aways

Ten eerste, blijkt dat junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten met verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag te maken krijgen: we noteren een jaarprevalentie van 0.6% bij fysiek geweld, 2.8% bij ongewenst seksueel gedrag, 9.1% bij pesten, 9.6% bij intimidatie of bedreiging, en 14.5% bij discriminatie. Extrapoleren we deze steekproefcijfers naar de totale populatie van junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten (N=17838, zie ECOOM-brief 51), dan krijgen we volgende jaarraming: 107 slachtoffers van fysiek geweld, 499 slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag, 1623 slachtoffers van pestgedrag, 1712 slachtoffers van intimidatie of bedreiging, en 2587 slachtoffers van discriminatie. Pesten, intimidatie of bedreiging en ook discriminatie blijken meer systematisch deel uit te maken van de werkervaring van junior onderzoekers aan de universiteiten.

Ten tweede, blijkt dat bijna 1 op 4 junior onderzoekers (23.2%) aan de Vlaamse universiteiten aangeeft in het afgelopen jaar slachtoffer te zijn geweest van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie op het werk. Extrapoleren we de steekproefcijfers opnieuw naar de totale populatie van junior onderzoekers, dan gaat dit om 4138 slachtoffers. Voor 14.1% van de junior onderzoekers gaat het om één vorm van grensoverschrijdend gedrag, bij 5.7% om twee vormen, en bij 3.4% om drie of meer. In geval van discriminatie was er in de helft van de gevallen geen sprake van nog een andere vorm van grensoverschrijdend gedrag. In 6 tot 9 op de 10 gevallen van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, of intimidatie of bedreiging, was er sprake van op zijn minst één andere vorm van grensoverschrijdend gedrag.

Ten derde, blijkt dat het niet mogelijk is om na te gaan of junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten vaker slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag in vergelijking met postdoctoraal onderzoekers en professoren, of in vergelijking met junior onderzoekers buiten Vlaanderen (zie supra benchmarking). Wel konden we op basis van de *Werkbaarheidsmonitor2023* vaststellen dat junior onderzoekers in vergelijking met hun hoogopgeleide leeftijdsgenoten op de Vlaamse arbeidsmarkt minder vaak slachtoffer worden van fysiek geweld,

ongewenst seksueel gedrag, en intimidatie of bedreiging, maar vaker geconfronteerd worden met pesten.

Beleidsreflecties

Een eerste beleidsreflectie betreft de prevalentiecijfers die binnen voorliggend onderzoek werden gevonden. Prevalentiecijfers op basis van surveybevragingen variëren in functie van de steekproef (o.a. representatief of niet), vraagformulering, meetinstrumenten (zelflabelling of checklists van gedragingen), referentieperiode (gaande van "momenteel" slachtoffer tot "ooit in je carrière") en doelgroep. Omdat er binnen het wetenschappelijke onderzoek naar de prevalentie van grensoverschrijdend gedrag weinig standaardisatie is, werd voor de prevalentieschatting in voorliggend onderzoek beroep gedaan op de vraagstelling in de Vlaamse *Werkbaarheidsmonitor* 2023. Beide dataverzamelingen zijn opgezet om representatief te zijn (zie ook ECOOM-briefs 51 en 53). Bij de vraagstelling zelf wordt niet voorzien in een definitie van grensoverschrijdend gedrag of van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, en discriminatie. Er werd ook geen duiding gegeven op basis van gedragsindicatoren (bv. flirten, seksueel getinte opmerkingen, verkrachting). In de vraagformulering of in de antwoordopties bij de vraag werd ook niet verwezen naar ernst, intentionaliteit, impact van het gedrag of naar de dader(s) van wie het gedrag uitging. Via de antwoordopties wordt wel gepolst naar de persistentie van het grensoverschrijdend gedrag, wat volgens Keashly en Jagatic (2003) samenhangt met de aard en impact ervan. Deze keuze voor zelflabelling en niet voor multi-item checklists van gedragingen houdt rekening met het feit dat de ervaring van specifieke gedragingen als grensoverschrijdend mede afhankelijk zijn van de organisatorische en culturele context (zie ook Schraudner et al., 2019). Binnen de populatie van junior onderzoekers is het alvast zo dat er een diversiteit aan culturele waardenkaders aanwezig is: 2 op 10 junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten zijn afkomstig van een ander land binnen de EU27, terwijl 3 op 10 afkomstig zijn van buiten Europa (zie ECOOM-brief 51). Momenteel is er weinig onderzoek dat de culturele architectuur van grensoverschrijdend gedrag aan universiteiten bestudeert (zie ook Keashly, 2021). Wat onderzoek wel aantoonde, is dat surveys gebaseerd op zelflabelling zoals in voorliggend onderzoek, soms (veel) lagere prevalentiecijfers vinden dan surveys gebaseerd op checklists van gedragingen (Keashly, 2021; Nielsen et al., 2010; Nielsen & Einarsen, 2018). Indien dat ook in de Vlaamse context het geval is, dan dienen de prevalentiecijfers opgetekend in voorliggende ECOOM-brief als conservatieve schattingen van grensoverschrijdend gedrag te worden beschouwd.

Een tweede beleidsreflectie betreft de huidige *evidence-base* waarop de Vlaamse universiteiten en de Vlaamse overheid momenteel hun beleid rond grensoverschrijdend gedrag kunnen baseren. In Vlaanderen - in tegenstelling tot vele andere regio's - gelden wettelijke en decretale kaders waarbinnen de Vlaamse universiteiten data verzamelen om beleidsinterventies op te enten. Universiteiten verzamelen data via registratie van meldingen (en eventueel klachten) en via periodieke welzijnsbevragingen in het kader van de Welzijnswet

(FOD WASO, z.d.). Momenteel vaart elke Vlaamse universiteit hierbij haar eigen koers, waardoor een sectorbreed beeld verhinderd wordt. De vraag is of de Vlaamse universiteiten, maar ook de Vlaamse overheid, hiermee geen belangrijke opportuniteiten missen om effectief zicht te krijgen op factoren die grensoverschrijdend gedrag veroorzaken, faciliteren of bestendigen (zie ECOOM-brief 54)? Is er misschien meerwaarde te vinden in alternatieve routes om een wetenschappelijke *evidence-base* uit te bouwen waarop universitair en Vlaams beleid inzake grensoverschrijdend gedrag geënt kan worden? We werpen binnen dit kader alvast drie vragen op. Eén: is er meerwaarde te vinden in één interuniversitair centraal register voor meldingen van grensoverschrijdend gedrag? Uiteraard binnen het kader van wat juridisch kan (zie ECOOM-brief 55). In hun engagement voor een aangescherpt beleid (VLIR, 2022) formuleren de universiteiten het actiepunt om onderling afspraken te maken over een meer uniforme registratie van meldingen. Een centraal register gaat een stap verder: het betekent niet alleen dat in alle universiteiten dezelfde soort gegevens (met identieke structuur en detailniveau) worden geregistreerd, maar het betekent ook dat er op een snelle en eenvoudige manier een sectorbeeld verkregen kan worden. Het gebruik van een centraal register over de tijd heen, laat ook toe om de sectorbrede evolutie in meldingen, en mogelijke effecten van beleidsmaatregelen te monitoren. Een centrale registratie van meldingen leidt niet alleen tot een meer gestroomlijnd proces, maar ook tot meer transparantie (zie ook infra). Twee: is er meerwaarde te vinden in een sectorbrede welzijnsbevraging waarin vragen over grensoverschrijdend gedrag zijn opgenomen? Bij herhaling van dezelfde welzijnsbevraging in de tijd, wordt bovendien ook effectmeting mogelijk: wanneer en onder welke omstandigheden hebben de genomen beleidsmaatregelen (on)gewenste effecten? En drie: is er meerwaarde te vinden in het organiseren van een sectorbreed, diepgaand onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag aan de Vlaamse universiteiten? Een onderzoek in de diepte, waarbij de kracht van surveys gecombineerd wordt met ook andere onderzoeksbenaderingen zoals bevraging van sleutelfiguren, diepte-interviews, of focusgroepen (bv. Baillien et al., 2009; Van Den Bossche et al., 2025). In dergelijk sectorbreed, diepgaand onderzoek is het belangrijk om extra inspanningen te leveren om die stemmen naar boven te brengen die doorgaans stil zijn, en stil blijven. Want ook wie niet ingaat op een uitnodiging tot deelname aan een survey, interview of focusgroep, stuurt evenzeer een boodschap uit.

Een derde en laatste beleidsreflectie betreft de transparantie van de *evidence-base* waarop de Vlaamse universiteiten hun beleid inzake grensoverschrijdend gedrag enten. Momenteel worden de bevindingen die universiteiten uit hun geregistreerde meldingen, welzijnsbevragingen, maar bv. ook audits destilleren, maar zeer beperkt publiek gedeeld (zie supra). Wat als er voor een andere koers wordt gekozen en de kaart wordt getrokken van volledige transparantie, niet alleen over bevindingen, maar ook over eventuele tekorten, beperkingen en vertekeningen bij de dataverzameling? Uiteraard binnen de grenzen van wat juridisch kan en met respect voor iedereen. Dat dergelijke transparantie mogelijk is, mag blijken uit de vrij

beschikbare studies in Wallonië, Nederland of aan de prestigieuze Max Planck instellingen in Duitsland (Glowacz et al., 2024; Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024; Schraudner et al., 2019). Het transparant delen van verworven inzichten rond grensoverschrijdend gedrag in de organisatie stuurt een belangrijke boodschap uit naar medewerkers: het toont aan dat de werkgever belang hecht aan accurate informatie over wat er bij de medewerkers leeft en het onderstreept ook het belang van participatie om samen excellente en gezonde universiteiten uit te bouwen. Wie kan beter aangeven waar de knelpunten liggen, waar ze zelf verantwoordelijkheid kunnen opnemen en waar ondersteuning van bovenaf nodig is, dan de medewerkers zelf? Transparantie over grensoverschrijdend gedrag is een route met onomkeerbare gevolgen: het creëert een beeld van de problematiek, schept verwachtingen en triggert reacties. Maar het opent ook deuren tot dialoog tussen beleidsmakers en medewerkers, tot het scherper krijgen van wat er zich werkelijk afspeelt, en tot het beter begrijpen van wie welke verantwoordelijkheid draagt en kan nemen. Transparantie opent niet alleen deuren tot meer vertrouwen van medewerkers in het beleid, maar kan zich ook doorzetten in meer openheid tussen medewerkers onderling om op een constructieve manier grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken. Een constructieve aanpak van grensoverschrijdend gedrag die vertrouwen en open dialoog voedt, is ook waartoe jonge onderzoekers beleidsmakers oproepen (Van Den Bossche, 2025). Transparantie over de *evidence-base* waarop universiteiten hun beleid enten zou daarbij een cruciale rol kunnen spelen.

APPENDIX 1

De *Survey of Junior Researchers 2023* werd door 4550 junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten grotendeels ingevuld. Op de vraag in welke mate deze respondenten een representatief beeld vormen van de totale populatie van junior onderzoekers gingen we uitgebreid in in ECOOM-brief 51.

De vragen naar grensoverschrijdend gedrag die we in de *Survey of Junior Researchers 2023* stelden, kwamen pas aan bod in de allerlaatste vragenmodule. In welke mate bieden de 3877 respondenten die toen nog actief participeerden in de survey nog een representatief beeld van de totale populatie van junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten? Het antwoord hierop is terug te vinden in deze appendix-Tabel 1. De cijfers tonen dat de procentuele verdeling van belangrijke kenmerken zoals gender, geboortjaar, nationaliteit, wetenschapscluster en universiteit quasi dezelfde zijn voor de 4550 respondenten als de 3877 respondenten die de vragen rond grensoverschrijdend gedrag hebben beantwoord. We kunnen besluiten dat er voor wat betreft deze basiskenmerken bij de analyses geen vertekening optreedt door uitval van respondenten tijdens de bevraging.

Appendix Tabel 1. Kenmerken van junior onderzoekers in Vlaanderen, 2023: differentiatie naar deelname aan de laatste vragenmodule met vragen rond grensoverschrijdend gedrag

	SJR 2023 Algemeen (N=4550) %	SJR 2023 Deelname aan laatste module (N=3877) %
Gender		
Man	41.7	41.2
Vrouw	56.3	57.2
Ik gebruik een andere term	0.7	0.6
Ik zeg dit liever niet	1.3	1.0
Geboortjaar		
≤ 1990	19.2	18.7
1991-1994	26.4	25.6
1995-1997	35.1	35.7
≥ 1998	19.3	20.0
Nationaliteit		
Belg	59.0	60.8
EU27	16.9	16.7
Niet-EU27	24.1	22.5
Wetenschapscluster		
Natuurwetenschappen	16.6	16.6
Ingenieurswetenschappen en technologie	23.9	23.2
Medische en gezondheidswetenschappen	21.7	22.3
Landbouwwetenschappen, dierengeneeskunde en levensmiddelenwetenschappen	3.3	3.2
Sociale wetenschappen	24.7	25.2
Humane wetenschappen en de kunsten	9.8	9.5
STEM		
STEM	65.5	65.2
Niet-STEM	34.5	34.8
Universiteit		
KU Leuven	37.8	36.5
Universiteit Gent	31.8	31.4
Universiteit Antwerpen	15.3	15.2
Vrije Universiteit Brussel	11.6	13.3
Universiteit Hasselt	3.5	3.6

APPENDIX 2

In de *Survey of Junior Researchers 2023* en de *Werkbaarheidsmonitor 2023* wordt via dezelfde vraagstelling gepolst naar fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten en intimidatie of bedreiging. Er wordt gewerkt met dezelfde antwoordcategorieën, behalve dat in de *Survey of Junior Researchers 2023* bijkomend de antwoordcategorie "Ik zeg dit liever niet" werd opgenomen. Hiervan werd evenwel amper gebruik gemaakt (zie Appendix Tabel 1).

Appendix Tabel 2. Ongewogen en gewogen frequentie van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, en intimidatie of bedreiging op het werk bij hoogopgeleide werknemers in Vlaanderen (o.b.v. Werkbaarheidsmonitor 2023, N=2273). Weging in functie van dezelfde leeftijdsverdeling als in de Survey of Junior Researchers 2023.

	Ongewogen frequentie %	Gewogen frequentie %
Fysiek geweld		
≤ 1990	2.5	0.4675
1991-1994	5.2	1.3312
1995-1997	2.9	1.0353
≥ 1998	9.8	1.9600
Totaal	3.0	4.7940 = 4.8%
Ongewenst seksueel gedrag		
≤ 1990	2.0	0.3740
1991-1994	8.3	2.1248
1995-1997	5.1	1.8207
≥ 1998	9.8	1.9600
Totaal	3.0	6.2795 = 6.3%
Pesten		
≤ 1990	7.1	1.3277
1991-1994	6.6	1.6896
1995-1997	2.2	0.7854
≥ 1998	3.3	0.6600
Totaal	6.6	4.4627 = 4.5%
Intimidatie of bedreiging		
≤ 1990	14.8	2.7676
1991-1994	17.9	4.5824
1995-1997	14.0	4.9980
≥ 1998	8.2	1.6400
Totaal	14.9	13.9880 = 14.0%

Bron: Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2023 (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

De leeftijdsverdeling van de junior onderzoekers in de *Survey of Junior Researchers* 2023 en de leeftijdsverdeling in de *Werkbaarheidsmonitor* 2023 is niet gelijk: junior onderzoekers zijn doorgaans jonger en staan aan het begin van hun loopbaan, terwijl respondenten in de *Werkbaarheidsmonitor* 2023 representatief zijn voor alle Vlaamse werknemers en dus gemiddeld ouder zijn. Een zinvolle benchmarking vraagt om vergelijking van groepen met eenzelfde leeftijdsverdeling, indicatief voor de loopbaanfase waarin ze zich bevinden. Dit vraagt om weging van de prevalentiecijfers die op basis van de *Werkbaarheidsmonitor* 2023 voor de Vlaamse werknemerspopulatie werden berekend.

De wegingscoëfficiënten voor de weging van de prevalentiecijfers werden bepaald voor vier leeftijdscategorieën, namelijk ≤1990, 1991-1994, 1995-1997 en ≥1998 (geboortjaar). Het percentage hoogopgeleiden (hoger onderwijs: lange type) in de *Werkbaarheidsmonitor* 2023 binnen elk van deze leeftijdscategorieën is respectievelijk 81.1%, 10.1%, 6.1% en 2.7%. Het percentage junior onderzoekers binnen elk van deze leeftijdscategorieën is terug te vinden in Appendix 1. Dat levert volgende wegingscoëfficiënten op: x 0.187 bij ≤1990, x 0.256 bij 1991-1994, x 0.357 bij 1995-1997, en x 0.200 bij ≥1998.

REFERENTIES

- Baillien, E., Neyens, I. De Witte, H. & De Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 19, 1-16. <https://doi.org/10.1002/casp.977>
- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- ECOOM-brief 51 – Van de Velde, J., Levecque, K., Huyghe, V., Steenberghs, E., & De Beuckelaer, A. (2025). Survey of Junior Researchers 2023: een sneak peek in de wereld van jonge onderzoekers in Vlaanderen. ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 54 - Levecque, K., Van de Velde, J., Huyghe, V., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten: wie loopt het meeste risico op grensoverschrijdend gedrag? ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 55 – Levecque, K., Van de Velde, J., Huyghe, V., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Weten junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden? ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 56 - Levecque, K., Huyghe, V., Van de Velde, J., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten bereid melding te doen van grensoverschrijdend gedrag? ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 57 - Van de Velde, J., Levecque, K. Huyghe, V., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Junior onderzoeker en slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag aan de Vlaamse universiteiten: wie is bereid tot officiële melding? ECOOM HR in R&D.
- ECOOM-brief 58 - Huyghe, V., Levecque, K. Van de Velde, J., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Junior onderzoeker en getuige van grensoverschrijdend gedrag aan de Vlaamse universiteiten: wie is bereid tot officiële melding? ECOOM HR in R&D.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (z.d.). *Welzijn op het werk*. Geraadpleegd op 27 maart 2025. <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk>
- Glowacz, F., Fallon, C., Babic, A., Goblet, M., & Thiry, A. (2024). Rapport de recherche BEHAVES : Bien-être, Harcèlement et Violences dans l'enseignement supérieur en FWB. <http://enseignement.be/public/docs/behaves-rapport-2024.pdf>
- Hoebel, M., Durglishvili, A., Reinold, J., & Leising, D. (2022). Sexual harassment and coercion in German academia: A large-scale survey study. *Sexual Offending: Theory, Research, and Prevention*, 17, e9349. <https://doi.org/10.5964/sotrap.9349>
- Henning, M. A., Zhou, C., Adams, P., Moir, F., Hobson, J., Hallett, C., & Webster, C. S. (2017). Workplace harassment among staff in higher education: A systematic review. *Asia Pacific Education Review*, 18(4), 521–539. <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0>
- Javed, I., Niazi, A., Nawaz, S., Ali, M., Hussain, M. (2023). Impact of workplace bullying on work engagement among early career

- employees. *Plos One*, 18(10), 1-19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285345>
- Keashly, L. (2018). Nature and prevalence of workplace bullying and mobbing in the US: What do the numbers mean? In M. Duffy & D. Yamada (Eds.), *Workplace bullying and mobbing in the U.S.* Santa Barbara, CA: Praeger.
- Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in Academe: Faculty Experience. In P., D'Cruz, E., Noronha, L., Keashly, S., Tye-Williams (Eds.), *Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, Volume 4.* Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5_13
- Keashly, L. & Jagatic, K. (2003). By any other name: American perspectives on workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International research and practice perspectives* (pp. 49-79). London: TaylorFrancis
- Kröger, C., van Baarle, E., Widdershoven, G., Bal, R., & Weenink, J.-W. (2022). Combining rules and dialogue: Exploring stakeholder perspectives on preventing sexual boundary violations in mental health and disability care organizations. *BMC Medical Ethics*, 23. <https://doi.org/10.1186/s12910-022-00786-9>
- Lampman, C., Phelps, A., Bancroft, S., & Beneke, M. (2009). Contrapower harassment in academia: A survey of faculty experience with student incivility, bullying, and sexual attention. *Sex Roles*, 60(5-6), 331- 346. <https://doi.org/10.1007/s1199-008-9560-x>
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van Der Heyden, J. & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0849-1>
- Nederlandse Arbeidsinspectie - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024). *Onderzoeksrapport. Psychosociale arbeidsbelasting universiteiten. Onderzoek naar de stand van zaken rond werkdruk en ongewenst gedrag en de aanpak hiervan op de 14 Nederlandse publieke universiteiten.* <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2024/05/14/arbo-in-bedrijf-special-psychosociale-arbeidsbelasting-universiteiten>
- Nielson, M., & Einarsen, S. (2018). What We Know, What We Do Not Know, and What we Should and Could Have Known about Workplace Bullying: an overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979. <https://doi.org/10.1348/096317909X481256>
- Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2018). Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work & Stress*, 33(1), 58-75. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>
- Schraudner, M., Striebing, C., & Hochfeld, K. (2019). *Work culture and Work atmosphere at the Max Planck Society. Report of findings.* Fraunhofer IAO. <https://www.mpg.de/14284109/mpg-arbeitskultur-ergebnisbericht-englisch.pdf>
- Sheeran, P., & Webb, T. L. (2016). The intention-behavior gap. *Social and Personality Psychology Compass*, 10 (9), 503-518. <https://doi.org/10.1111/spc3.12265>
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid (2024a). Rapport. Grensoverschrijdend gedrag op het werk 2023: Analyse bij werknemers en zelfstandige ondernemers op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2016-2023. SERV/Stichting, Brussel. https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_202406_24_WBM2023_grensoverschrijdend%20gedrag_StiA_RAP.pdf
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid (2024b). Rapport. Werkbaar werk bij jonge werknemers. Analyse op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2023. SERV/Stichting, Brussel. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/71327>
- UK Parliament (2022). *Sexual harassment and violence in further and higher education.* <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9438/>
- University and College Union (2021). *Eradicating sexual violence in tertiary education. A report from UCU's sexual violence task group.* https://rcew.fra1.cdn.digitaloceanspaces.com/media/documents/UCU_sexual_violence_task_group_report_20211220.pdf
- UnisAFE (z.d.). *Welcome to the UniSAFE project.* Geraadpleegd 19 juni 2025, van <https://unisafe-qbv.eu/>
- Van Den Bossche, T., Bostyn, D., De Backere, F. & Bex, S. (2025). Creating a supportive academic culture by preventing and responding to transgressive behavior. *Nature Mental Health*, 3(481-482), <https://www.nature.com/articles/s44220-025-00409-3>
- Verhaeghe, P.-P. (2023). *The academic intimidation and harassment of scientists at Flemish universities in Belgium.* VUB. https://cris.vub.be/ws/portalfiles/portal/106599300/Verhaeghe_P.P_2023_Intimidation_and_harassment_of_scientists_at_Flemish_universities_in_Belgium.pdf
- Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag (z.d.-b). *Wat is grensoverschrijdend gedrag?* Geraadpleegd 21 maart 2025, van <https://www.vlaanderen.be/vlaams-meldpunt-grensoverschrijdend-gedrag/wat-is-grensoverschrijdend-gedrag>
- Vlaams Parlement (2022). *Hoorzitting 24/11/2022: Grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs,* <https://www.vlaamsparlement.be/nl/actueel/nieuws-uit-het-vlaams-parlement/hoorzitting-grensoverschrijdend-gedrag-hoger-onderwijs>

- Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) (2018). *Charter Grensoverschrijdend gedrag*. Geraadpleegd 21 maart 2025, van <https://vlir.be/nieuws/charter-grensoverschrijdend-gedrag/>
- Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) (2021). *Stand van zaken van de implementatie van het Charter Grensoverschrijdend Gedrag in de Vlaamse universiteiten. Bijlage bij Engagement voor een aangescherpt beleid inzake grensoverschrijdend gedrag aan de Vlaamse universiteiten*. Geraadpleegd 22 augustus 2025, <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1905887>
- Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) (2022). *Engagement voor een aangescherpt beleid inzake grensoverschrijdend gedrag aan de Vlaamse universiteiten*. Geraadpleegd 22 augustus 2025, van <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1905887>
- Vlaamse Overheid (2023). *Decreet over grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs*. Geraadpleegd 1 mei 2025, van <https://www.ejustice.just.fgov.be/cqi/api2.pl?lq=nl&pd=2024-01-08&numac=2023048788>
- Vlaanderen - Onderwijs en Vorming (2013). *Codex Hoger Onderwijs*. Geraadpleegd 1 mei 2025, van <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14650>
- Yamada, S., Cappadocia, M.C. & Pepler, D. (2014). Workplace bullying in Canadian Graduate Psychology Programs: Student perspectives of student-supervisor relationships. *Training and Education in Professional Psychology*, 8, 1, 58-67. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/tep0000015>

Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM HR in R&D. Analyses en interpretaties zijn de verantwoordelijkheid van de auteur(s) van de nieuwsbrief, en zijn geen beleidsstandpunten van de Vlaamse Regering of van de Vlaamse overheid. Naast ECOOM-data is voor dit onderzoek ook gebruik gemaakt van de SERV-databank 'Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2023', de inhoud van de tekst bindt alleen de auteurs.
