

Junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten: wie loopt het meeste risico op grensoverschrijdend gedrag op het werk?

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

GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG IN ORGANISATIES BEKIJKEN VANUIT EEN SYSTEEMPERSPECTIEF

Heel wat wetenschappelijk onderzoek heeft zich reeds gebogen over grensoverschrijdend gedrag op het werk. Aanvankelijk gebeurde dat vanuit de invalshoek van het slachtoffer, met focus op individuele kenmerken. De individuele kenmerken die ondertussen het vaakst aandacht kregen zijn gender en behoren tot een minderheidsgroep. Bij gender is het terugkerend patroon dat vrouwen meer risico lopen op grensoverschrijdend gedrag dan mannen (Acquadro Maran, 2020; Bondestam & Lundqvist, 2020). Wat minderheden betreft, is het terugkerend patroon dat etnische en seksuele minderheidsgroepen meer dan anderen risico lopen op allerlei vormen van grensoverschrijdend gedrag (Bondestam & Lundqvist, 2020; Liang, 2024).

Stilaan groeide in de wetenschappelijke literatuur het inzicht dat ook organisatorische factoren grensoverschrijdend gedrag kunnen veroorzaken, faciliteren of in stand houden. Deze organisatorische risicofactoren zijn grofweg in drie grote categorieën onder te brengen. Een eerste categorie van organisatorische risico's zijn taakgerelateerd en hebben te maken met de **arbeidsinhoud** (bv. te veel of te weinig jobautonomie, werkdruk, onduidelijke of conflicterende verwachtingen, onvoldoende benutten of erkennen van arbeidspotentieel), de **arbeidsomstandigheden** (bv. gebrek aan bureau of kantoor, luidruchtige of onveilige werkplekken) of met de **arbeidsvoorwaarden** (bv. jobonzekerheid, te veel of te weinig flexibiliteit, loopbaanmogelijkheden) (Colaprico et al., 2023; Giménez Lozano et al., 2021; Nielsen & Einarsen, 2018; Van den Brande et al., 2016).

Een tweede grote categorie van organisatorische risico's bestaat uit risicofactoren die te maken hebben met de sociale dimensie van de organisatie of **arbeidsverhoudingen** (Colaprico et al., 2023; Liang, 2024): het gaat om relaties en relationeel gedrag tussen collega's (bv. gebrek aan sociale ondersteuning of solidariteit, chronische spanningen), om

hiërarchische relaties (bv. autoritair, 'laissez-faire' of toxisch leiderschap, machtsmisbruik) en bij uitbreiding ook relaties met externen of 'klanten' (bv. patiënten, studenten). Op het hoogste niveau van de organisatie verwijst de sociale dimensie naar de aan- of afwezigheid van sociaal overleg en participatievormen, en - subtieler - naar een praktijk waarbij arbeidsverhoudingen geïndividualiseerd en geïndividualiseerd worden. Op het niveau van onderlinge relaties tussen individuen of tussen ruimere entiteiten zoals teams, vakgroepen of faculteiten, spelen ook competitiviteit, conflictfrequentie en patronen van conflicthantering een belangrijke rol (bv. conflictvermijding, gebrek aan conflictvaardigheid, onbestaande, inefficiënte of ineffectieve methodes van conflictmanagement).

Een derde en laatste categorie van organisatorische risico's heeft te maken met de **arbeidsorganisatie** en organisatorische dynamiek op zich, wat zich onder meer uit in interne communicatie en mate van formalisering (Colaprico et al., 2023; Liang, 2024). Organisatorische dynamieken kunnen het gevolg zijn van conjuncturele noodwendigheden (bv. veranderingen in de organisatie, herstructureringen), maar ook van een bedrijfscultuur (bv. zwijg-, angst- of afrekencultuur, vriendjespolitiek, distributieve onrechtvaardigheid, de mate waarin grensoverschrijdend gedrag in de dagelijkse praktijk wordt getolereerd) en van organisatiestructuren (bv. formele vs informele hiërarchie, gebrek aan organisatie logica, conflicterende procedures, procedures die machtsmisbruik uitlokken, faciliteren of bestendigen) (o.a. Einarsen et al., 2016). Organisatorische dynamieken doen zich niet voor in een vacuüm, maar in een bredere sociale, politieke en economische context.

Grensoverschrijdend gedrag begrijpen vraagt niet om een eenzijdige focus op enkel individuele risicofactoren of enkel organisatorische risicofactoren, maar om een systeem perspectief waarbij er aandacht is voor de complexe interferentie van risicofactoren op het individuele, het organisatorische en zelfs het maatschappelijke niveau. Dat maatschappelijke niveau bepaalt niet alleen de sociale, economische en

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

culturele context waarin organisaties functioneren, maar ook de grenzen die individuen en juridische systemen hanteren om specifiek gedrag als grensoverschrijdend te beschouwen. Dergelijk systeemperspectief op arbeid in het algemeen, en op grensoverschrijdend gedrag in het bijzonder, vinden we bij veel internationale organisaties terug, zoals het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (EU-OSHA) of de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO, 2022).

INZOOMEN OP JUNIOR ONDERZOEKERS AAN UNIVERSITEITEN: WAT ZEGT DE WETENSCHAPPELIJKE LITERATUUR?

Als we inzoomen op universiteiten, wat weet wetenschappelijk onderzoek ons dan te vertellen over risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag binnen universitaire werkrelaties? En dan meer specifiek over risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers?

De meeste wetenschappelijke studies over grensoverschrijdend gedrag aan universiteiten focussen niet op werknemers maar op studenten, zoomen in op ongewenst seksueel gedrag, en worden gevoerd in Angelsaksische landen (zie ook Bondestam & Lundqvist, 2020; Glowacz et al., 2024; Keashly, 2021). In deze landen, maar ook in andere regio's, zijn junior onderzoekers die doctoreren vaak geen werknemer, maar student. In de bestaande studies over grensoverschrijdend gedrag bij studenten krijgen doctorandi zelden expliciete aandacht, waardoor de resulterende onderzoeksbevindingen onvoldoende fijnmazig zijn om inzicht te krijgen in de risicofactoren die bij doctorandi spelen. Bovendien zijn de doctoraatsprogramma's in Europese en Noord-Amerikaanse universiteiten niet zonder meer vergelijkbaar: er zijn weliswaar gelijkenissen, maar ook heel wat verschillen die mogelijk een impact hebben op het stellen, ervaren en melden van grensoverschrijdend gedrag (zie ook Levecque et al., 2017).

Het bestaande wetenschappelijk onderzoek naar risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag binnen universitaire werkrelaties blijft tot op vandaag relatief beperkt (Bondestam & Lundqvist, 2020; Else, 2018; Glowacz et al., 2024; Henning et al., 2017; Keashly, 2021). De studies die bestaan vinden opnieuw vooral plaats in de Angelsaksische landen, alhoewel ook al enkele studies werden opgezet in West- en Oost-Europa, het Midden-Oosten, Azië en Afrika (Keashly, 2021). Wat opvalt is dat de bestaande studies 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). Ook valt op dat de bevindingen zelden fijnmazig genoeg zijn om uitspraken te doen over grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers in algemeen, en doctorandi in het bijzonder.

Wat het schaarse onderzoek wel aantoon, is dat in universiteiten dezelfde individuele risicofactoren spelen als in andere organisaties en sectoren van de arbeidsmarkt (zie supra). Zo blijkt het risico op grensoverschrijdend gedrag groter te zijn bij vrouwelijke onderzoekers (bv. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, et al.,

2018; Schraudner et al., 2019; Science & Technology Australia, 2019; Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024) en bij internationale onderzoekers (o.a. Klingberg, 2025; The Lancet, 2021; Schraudner et al., 2019; zie ook VLIR, 2024).

Bevindingen over organisatorische risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag binnen universitaire werkrelaties hangen uiteraard samen met de manier waarop de universiteit georganiseerd is. Op dit vlak is er heel wat interuniversitaire en internationale variatie. De organisatie van een universiteit hangt samen met haar aard, werking en cultuur, maar ook met de sociale, culturele, economische, politieke en legislatieve context waarin ze moet functioneren. Inzichten over organisatorische risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag in universiteiten met een significant andere organisatie en significant andere context dan de Vlaamse universiteiten, zijn daarom niet meteen extrapol eerbaar naar de Vlaamse context. Relevanter voor Vlaanderen is het recente onderzoek in het hoger onderwijs in Wallonië (Glowacz et al., 2024), de 14 Nederlandse universiteiten (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024), de Max Planck instellingen in Duitsland (Schraudner et al., 2019) en de UNISAFE-studie die in 15 Europese landen werd opgezet (UNISAFE, z.d.) (zie infra).

JUNIOR ONDERZOEKERS EN GRENDOVERSCHRJDEND GEDRAG: STRUCTURELE AFHANKELIJKHEID VAN DE LEIDINGGEVENDE EN PRECAIRE TEWERKSTELLING ALS VOORNAAMSTE RISICOFACOREN

Leggen we de inzichten uit het wetenschappelijk onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag op het werk in universiteiten naast universitaire jaarverslagen, rapporten van inspectiediensten en vakbonden (bv. UCU, 2021) en getuigenissen op sociale media en wetenschapsplatformen (zoals die van *Nature* of *Science*) dan zien we dat er terugkerend gewezen wordt op de extra kwetsbare positie van junior onderzoekers en doctorandi binnen de organisatie. Doorgaans wordt dan gewezen op de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden, en meer specifiek op de sterke afhankelijkheidsrelatie ten opzichte van de leidinggevende en een preciaire tewerkstellingspositie (zie o.a. UK Parlement, 2022; Van Den Bossche et al., 2025; zie ook VLIR, 2024).

De structurele afhankelijkheid van junior onderzoekers ten opzichte van de leidinggevende situeert zich op diverse vlakken: de tewerkstelling, de uitvoering van het onderzoek, en het openen – of sluiten – van deuren in volgende fasen van de loopbaan. Voor internationale junior onderzoekers is die afhankelijkheid vaak extra groot, omdat ook hun integratie, visum en zelfs hun huisvesting van die leidinggevende afhankelijk kunnen zijn (Klingberg, 2025; zie ook VLIR, 2024). Het is niet zo dat de structurele afhankelijkheid van junior onderzoekers ten opzichte van hun leidinggevende overal even groot is: er zijn aanzienlijke interuniversitaire, interregionale en internationale verschillen. Zo zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten in veel opzichten minder afhankelijk van hun leidinggevende in vergelijking met veel van hun collega's in landen zoals Duitsland of Italië. Dat uit zich onder meer in de mate waarin junior onderzoekers

kunnen rekenen op juridische bescherming (zie ook supra en ECOOM-brief 55), maar bv. ook in het engagement van de Vlaamse universiteiten en financieringsbronnen zoals het FWO om onderzoekers contracten of beurzen te bieden die voldoende tijd voor onderzoek voorzien (normaal 4 tot 6 jaar). In heel wat landen krijgen junior onderzoekers contracten van 1, 2 of 3 jaar, en zijn ze geheel afhankelijk van de leidinggevende voor contractverlengingen (zie ook reeds Bundesverfassungsgericht, 14 februari 2012 over de hoogte van de lonen en de impact ervan; Wagne et al., 2025).

In veel landen en regio's, waaronder Vlaanderen, wordt gezocht naar structurele en soms juridische hervormingen om de belangen van junior onderzoekers beter te beschermen en te verdedigen (zie o.a. Gewin, 2025; Witze, 2018). Dat gebeurt vanuit een dubbele beweging: *top-down* en *bottom-up* (zie bv. de #IchbinHanna-beweging in Duitsland, Bahr et al. 2021; Klingberg, 2025). De beoogde hervormingen richten zich niet uitsluitend op het verminderen van de afhankelijkheid van junior onderzoekers ten opzichte van hun leidinggevende, maar bv. ook op het ontwikkelen van specifieke competenties of procedures om de performantie en het welzijn binnen die afhankelijkheidsrelaties te optimaliseren. Elke Vlaamse universiteit maakt hierbij eigen keuzes, resulterend in een waaier aan initiatieven, gaande van een beleid waarbij elk doctoraat door ten minste twee promotoren wordt begeleid tot specifieke opleidingen voor startende professoren.

FOCUSVERRUIMING VOOR EEN BETER BEGRIP VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG BIJ JUNIOR ONDERZOEKERS

Een systeemperspectief nodigt uit om de terugkerende focus op "leidinggevende als dader en junior onderzoeker als slachtoffer" uit te breiden en hetzelfde geldt voor de focus op structurele afhankelijkheid en precariteit van de tewerkstellingspositie. Dat kan op verschillende manieren. We brengen er zes aan.

Een eerste manier om vanuit een systeemperspectief grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers in universiteiten beter te begrijpen, is om te focussen op **alle actoren** die betrokken zijn bij grensoverschrijdend gedrag binnen de organisatie. Tot op vandaag laat wetenschappelijk onderzoek – en bij uitbreiding sociale media en wetenschapsplatformen – voornamelijk slachtoffers aan het woord. Onderzoek bij getuigen van grensoverschrijdend gedrag is beperkt, en onderzoek bij daders nagenoeg onbestaande (zie ook Nielsen & Einarsen, 2018; Keashly, 2021). Onderzoek vanuit een systeemperspectief moedigt aan om het perspectief van slachtoffers aan te vullen met dat van getuigen en daders, maar ook van beleidsmakers, beleidsmedewerkers, vertrouwenspersonen, of leden van tuchtcommissies.

Een tweede manier om vanuit een systeemperspectief grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers beter te begrijpen, is om **alle posities** die junior onderzoekers in de universiteit innemen (i.c. werknemer, student, lesgever, collega, etc.) in kaart te brengen, alsook de **verschillende werk- en machtsrelaties** die daaruit voortvloeien en de **rollenset** die aan elke positie gekoppeld is. Een

rollenset verwijst naar alle rollen en dus expliciete en impliciete (en soms conflicterende) verwachtingen die aan de positie gekoppeld zijn. Weinig wetenschappelijk onderzoek en getuigenissen op sociale media en wetenschapsplatformen hebben aandacht voor grensoverschrijdend gedrag door andere actoren dan de direct leidinggevende. Nochtans kan het grensoverschrijdend gedrag ook gesteld worden door andere leidinggevers, door senior of junior collega's, door studenten (individueel of collectief), of door derden (bv. patiënten, participanten in onderzoek, of een industriële partner waarmee wordt samengewerkt). In het onderzoek aan de prestigieuze Max Planck instellingen in Duitsland werd wel gepolst naar wie het grensoverschrijdend gedrag heeft gesteld. De onderzoekers stelden bv. vast dat ongewenst seksueel gedrag in de helft van de gevallen gesteld werd door de direct leidinggevende of een andere leidinggevende, en in een kwart van de gevallen ging het om één of meerdere collega's uit de eigen onderzoeksgroep (Schraudner et al., 2019). Datzelfde onderzoek vond ook dat pesterijen zich in de meerderheid van de gevallen over een langere periode uitstrekken, zich doorgaans in de directe werkomgeving van het slachtoffer voordoen, en vaak uitgaan van meerdere daders. Groepsdynamieken zijn bij deze vormen van grensoverschrijdend gedrag dus belangrijk. In ongeveer de helft van de gevallen was de leidinggevende bij het pesten betrokken, en in 2 op 5 gevallen waren er collega's betrokken uit het eigen onderzoeksteam. Of enkel de leidinggevende betrokken is, enkel één of meerdere collega's, of beiden, hangt deels samen met de specifieke vorm van het pestgedrag. Onderzoek naar pestgedrag op het werk differentieert doorgaans tussen werkgerelateerd pesten en persoonlijk pesten. Junior onderzoekers wijzen rond werkgerelateerd pesten vanuit de leidinggevende onder andere op onredelijk hoge en onhaalbare werkeisen, het last-minute weigeren of stelselmatig intrekken van reeds toegekende vakantie, het (dreigen met) ontslag of het niet verlengen van het tewerkstellingscontract, het (dreigen met) weigeren van aanbevelingsbrieven, het achterhouden van belangrijke informatie of beurzen, het onrechtmatig toe-eigenen van intellectueel eigendom, of het uitsluiten van activiteiten en meetings (o.a. Gewin, 2025). Dit kan bijwijken schuren met de uitoefening van werkgeversgezag. Werkgerelateerd pesten dat uitgaat van collega's gaat onder andere over het herhaaldelijk negeren van meningen en input, het achterhouden van informatie, of het uitsluiten van activiteiten en meetings. Wat persoonlijke pesterijen betreft, wijzen junior onderzoekers onder andere op uitsluiting van de meer informele activiteiten of momenten, negeren en ridiculiseren, roddelen, excessieve grappen, of beledigende opmerkingen. Bij vrouwelijke junior onderzoekers kan grensoverschrijdend gedrag zich ook voordoen in de vorm van dreiging met sancties of ontslag in geval van zwangerschap (bv. Kupferschmidt, 2018; Rutten & Rieke, 2024).

Een derde manier om vanuit een systeemperspectief grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers aan universiteiten beter te begrijpen, is om even in te zoomen op **twee specifieke posities**, namelijk die van werknemer en die van student. In Vlaanderen zijn ongeveer 9 op 10 junior onderzoekers aan het doctoreren en dat doen ze niet allemaal vanuit hetzelfde **juridische statuut**. Dat statuut kan er

één zijn van werknemer, van student of een combinatie van beide. Niet iedereen die doctoreert is werknemer. Doctoraatsbursalen ontvangen bv. een beurs in plaats van een loon en vallen slechts gedeeltelijk onder de arbeidswetgeving. Voor de meeste junior onderzoekers die wel werknemer zijn, wordt hun tewerkstelling en/of doctoraatsonderzoek gefinancierd via middelen verworven door één of meerdere leidinggevers, of via een persoonlijke beurs. Ongeacht hun arbeidsstatuut moeten alle doctorandi aan een Vlaamse universiteit officieel ingeschreven zijn als student(e). Dit kan, naast hun arbeidsplicht, ook extra verplichtingen met zich meebrengen, zoals het volgen van trainings- of vervolmakingsprogramma's. Dit dubbele statuut van werknemer en student brengt uiteenlopende rechten, plichten en belangen met zich mee, die vaak moeilijk te verzoenen zijn. Juist deze ambiguïteit kan een voedingsbodem vormen voor grensoverschrijdend gedrag. Er zijn hierover tot op vandaag nog geen wetenschappelijke studies die dit verder uitdiepen.

Een vierde manier om vanuit een systeemperspectief grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers beter te begrijpen, is om in te zoomen op een **specifieke rol**, namelijk de rol die junior onderzoekers opnemen in het **onderwijs** - al dan niet officieel. Die rollen in onderwijs kunnen zeer divers zijn, gaande van lesgever, tot ondersteuner bij een vak, begeleider van masterproeven en workshops, tot evaluator. Is het zo dat junior onderzoekers die in onderwijs betrokken zijn, vaker geconfronteerd wordt met grensoverschrijdend gedrag in vergelijking met collega's zonder onderwijsactiviteiten? Hierover vonden we geen empirische studies terug. Wel is er onderzoek dat aantoont dat studenten één van de belangrijkste bronnen van pesten vormen bij academisch of wetenschappelijk medewerkers (Lampman et al., 2009; Schraudner et al., 2019). Er is ook een robuuste literatuur rond zogenaamde *student incivility*, wat zich onder andere uit in het opzettelijk onderbreken of saboteren van de les, het uitdagen van autoriteit, verbale of non-verbale agressie, het dreigen met stappen richting leidinggevende, verantwoordelijk lesgever of ombudspersoon, of het dreigen met een rechtszaak (Keashly, 2021; McKay et al., 2008). Er is ook de toenemende gevoeligheid voor specifieke (controversiële) topics of handelingen die in onderwijssituaties tot uiting komen (Keashly, 2021; zie ook VLIR, 2024). Studenten hebben in de huidige hoger onderwijscontext heel wat informele maar ook formele macht ter beschikking, individueel en als collectief. Dat uit zich onder meer in het belang van studententevredenheid bij evaluaties van vakken en lesgevers. Voor junior onderzoekers die bij hun onderwijsactiviteiten niet kunnen terugvallen op duidelijke richtlijnen, formele autoriteit en macht, en de steun van de verantwoordelijk lesgever, kan dit alles resulteren in een werkcontext waarin het risico op *student incivility* niet ver weg is. Tezelfdertijd kan het risico op grensoverschrijdend gedrag zich ook vanuit de kant van de verantwoordelijk lesgever voordoen, of vanuit de leidinggevende wanneer die niet de verantwoordelijk lesgever is. Het grensoverschrijdend gedrag kan zich onder meer uiten in het stelselmatig overtreden van werktijden en werkafspraken die niet alleen contractueel, maar ook wettelijk vastgelegd zijn.

Een vijfde manier om vanuit een systeemperspectief grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers in universiteiten

beter te begrijpen, is door het inzoomen op de rol van **doctorandus/a**. De expliciete en impliciete verwachtingen die aan deze rol gekoppeld worden evolueren doorheen het doctoraatsproces. De specifieke invulling van die verwachtingen varieert naargelang de promotor en naargelang de doctorandus/a, maar ook naargelang vakgroepen, faculteiten en universiteiten. Doorheen het doctoraatsproces dienen verwachtingen – en de afspraken en grenzen die daarmee gepaard gaan – regelmatig hertekend te worden. Deze oefening vraagt van zowel de promotor(en) als de doctorandus/a specifieke competenties en vaardigheden en gebeurt niet steeds expliciet en doordacht, maar kan ook eerder impliciet en organisch gebeuren. Idealiter leidt het bijsturen van verwachtingen, afspraken en grenzen doorheen het doctoraatsproces tot betere performantie en welzijn, maar het kan ook leiden tot meer onduidelijkheid, frustratie, onenigheid en conflict, of tot gedragingen die als grensoverschrijdend gedrag worden ervaren. Wetenschappelijk onderzoek naar wat promotoren en doctorandi als “aanvaardbaar” of “grensoverschrijdend” percipiëren en of deze percepties evolueren doorheen het doctoraatsproces, is tot op vandaag onbestaande.

Een zesde – en hier laatste – manier om vanuit een systeemperspectief grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers in universiteiten beter te begrijpen, is om te kijken naar **wetenschappelijke disciplines**. Sommige auteurs claimen dat sommige wetenschappelijke disciplines door hun cultuur, organisatie en werking meer risico inhouden voor grensoverschrijdend gedrag, maar er is weinig empirisch onderzoek dat dit expliciet heeft onderzocht (Keashly, 2021; Metzger et al., 2015). Wetenschappelijke disciplines verschillen in de manier waarop het werk georganiseerd wordt en deze kunnen voor junior onderzoekers alvast invloed hebben op de positie, rollen en werk- en machtsrelaties waarin ze dienen te functioneren. Zo gebeurt onderzoek binnen STEM-disciplines vaker volgens een zogenaamd solar-systeem, dat wil zeggen in teams, binnen de strakkere context van labo's en experimenten, en vaak (bijkomend) gesuperviseerd door senior onderzoekers of postdocs. Binnen de niet-STEM-disciplines verloopt het onderzoek vaker solo en onder rechtstreeks toezicht van de leidinggevende of promotor. In vergelijking met het solar-systeem binnen de STEM, ervaren junior onderzoekers binnen niet-STEM disciplines vaak meer autonomie en minder controle, maar tezelfdertijd vaak ook minder steun.

ACADEMISCHE CULTUUR EN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Een systeemperspectief op grensoverschrijdend gedrag in organisaties roept niet alleen op om de sociale architectuur van organisaties in kaart te brengen en te kijken naar posities, relaties en rollen. Het roept ook op om de culturele architectuur voor ogen te houden en na te gaan hoe culturen en subculturen, en waarden, normen en gedragspatronen grensoverschrijdend gedrag kunnen veroorzaken, faciliteren of bestendigen. Er is weinig wetenschappelijk onderzoek over grensoverschrijdend gedrag binnen universiteiten dat zich hierover heeft gebogen.

Onderzoek naar de culturele architectuur van grensoverschrijdend gedrag vraagt vooreerst inzicht in de diversiteit aan waardenkaders

waarmee **werknemers** binnen universiteiten naar gedrag kijken en dat gedrag al dan niet als grensoverschrijdend percipiëren (zie ECOOM-brief 53). Die diversiteit aan waardenkaders kan zeker binnen de populatie van junior onderzoekers aanzienlijk zijn: 1 op 2 junior onderzoekers in Vlaanderen zijn internationale onderzoekers. Onderzoek naar de relatie tussen culturele diversiteit en (mis)behandeling van werknemers in multinationale organisaties suggereert alvast dat variatie aan waardenkaders een belangrijk issue is om te begrijpen hoe grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt, wordt ervaren, en dient te worden aangepakt (Harvey et al., 2006; Keashly, 2021; Leng & Yazdanifard, 2014).

Naast culturele waarden en normen op het individuele niveau, zijn er ook formele en informele culturen en subculturen op het niveau van **organisatie-eenheden**: teams, vakgroepen, faculteiten, wetenschapsdisciplines en universiteiten. Deze culturen en subculturen vormen samen met attitudes, heersende percepties, gevoelens en overtuigingen de onderstroom van de universiteit. Deze onderstroom is de onzichtbare, informele dynamiek die de echte gang van zaken op de werkvloer bepaalt.

Wat we in bestaand wetenschappelijk onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag aan universiteiten wel terugvinden, zijn verwijzingen naar "**de academische cultuur**". De vraag is wat we hier precies onder moeten verstaan? Keashly (2021) formuleert een antwoord dat teruggrijpt naar drie principes waarop universiteiten zijn gebouwd: academische vrijheid, gedeeld bestuur en sociale controle door *peers*. Het principe van academische vrijheid ondersteunt professoren om ideeën en gedachten te ontwikkelen die mogelijks controversieel zijn, niet populair en tegen bestaande denkstromingen of narratieven ingaan. Professoren moeten dit volgens Keashly (2021) kunnen doen zonder angst voor represailles en sancties. Dit vraagt om autonoom te kunnen functioneren, jobzekerheid en een omgeving waarin ideeën en gedachten onbelemmerd gepromoot, uitgedaagd, aanvaard of afgewezen kunnen worden. Debat, argumentatie, kritiek en onenigheid zijn daarom cruciale praktijken binnen universiteiten en academici worden getraind om analytisch, kritisch, uitdagend, argumentatief en volhardend te zijn (zie bv. ook Armstrong, 2012). Door het principe van gedeeld bestuur worden deze *rules of engagement* volgens Keashly (2021) niet alleen ingezet op het inhoudelijk vlak van kennisontwikkeling, maar ook op beleidsniveau (Keashly & Neuman, 2013). Het principe voorziet immers dat sommige professoren specifieke bestuurlijke posities innemen binnen de universiteit, waardoor hun competenties inzake debat, argumentatie en kritiek in de beleidsvorming wordt binnengebracht en beleidsbeslissingen van het management worden uitgedaagd. Het principe van *power of the peer* moet ervoor zorgen dat professoren niet alleen elkaar ideeën beoordelen, maar ook elkaars professioneel gedrag, via bv. collegiale besluitvorming (Braxton & Bray, 2012). Volgens Keashly (2021) zijn de heersende *rules of engagement*, het gedeeld bestuur en de legitieme autoriteit die professoren krijgen om elkaars professioneel gedrag te beoordelen niet in andere organisaties of sectoren terug te vinden (zie ook Christy, 2010; Fratzl & McKay, 2013). Hier verschilt de academische omgeving van andere omdat de hiërarchische hogeren elkaars *peers*

zijn. Bovendien nemen professoren deze taken vaak via een beurtroolsysteem op. Dit impliceert dat argumentatie en tegenkanting die academisch noodzakelijk zijn, in de besluitvorming tussen dezelfde mensen plaatsvindt maar met een andere dynamiek. Keashly geeft aan dat gedrag dat vanuit deze principes wordt verwacht, buiten universiteiten mogelijks als onaanvaardbaar, problematisch, disruptief of grensoverschrijdend kan worden gezien. En binnenin universiteiten geldt dat eenzelfde gedrag mogelijks wel aanvaardbaar, noodzakelijk of zelfs gewenst is bij professoren, maar als problematisch kan worden gezien indien het door andere medewerkers – zoals junior onderzoekers – wordt gesteld (zie in dit verband ook: Nelson & Lambert, 2001).

Volgens Armstrong (2012) en Tannen (2002) uit de *power of the peer* zich in de praktijk niet steeds in een coöperatieve en constructieve universitaire werkomgeving. Zo kan deze vorm van sociale controle gebruikt worden om conformiteit af te dwingen en vooral stemmen te doen zwijgen die de status quo, of specifieke ideeën en narratieven uitdagen. Het feit dat professoren in het kader van promoties, artikels en projectaanvragen elkaars werk moeten evalueren, maar ook dat van elkaars junior onderzoekers, bouwt inherent mogelijkheden in tot machtsmisbruik en derogatieve handelingen. Deze mogelijkheden nemen toe wanneer de evaluatie "blind" gebeurt, de evaluatiecriteria vooral impliciet en veranderlijk zijn, en de evaluator een sleutelpositie inneemt in een machtsnetwerk. De *power of the peer* kan zich ook nog op een andere manier uiten, namelijk in een dilemma om een collega op zijn/haar gedrag aan te spreken (Crouch, 2016; Keashly & Neuman, 2010). De collega aanspreken op gesteld gedrag zou gezien kunnen worden als niet "collegiaal" en de autonomie van die collega ondermijnen (Keashly & Neuman, 2010). Het resultaat is dat continuering van het ongewenst – of grensoverschrijdend gedrag gefaciliteerd wordt.

BEVRAGING VAN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG VIA DE SURVEY OF JUNIOR RESEARCHERS 2023

In wat volgt, gaan we op zoek naar individuele en organisatorische risicofactoren van grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten. We maken daartoe gebruik van de *Survey of Junior Researchers 2023*, verzameld door ECOOM HR in R&D in opdracht van de Vlaamse overheid. Deze vijfjaarlijkse survey richt zich steeds tot alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten en heeft als doel om de performantie, het welzijn en de loopbanen te monitoren. In 2023 waren er 17838 junior onderzoekers. Ongeveer 9 op 10 van hen zijn geëngageerd in doctoraatsonderzoek. Voor meer details over de dataverzameling, respondenten en bevraagde thema's binnen de *Survey of Junior Researchers 2023* verwijzen we naar ECOOM-brief 51. In 2023 stelden we voor het eerst enkele vragen rond grensoverschrijdend gedrag. Deze vragen werden geformuleerd in overleg met de vijf Vlaamse universiteiten. Bevindingen op basis van deze vragen zijn ondertussen terug te vinden in ECOOM-briefs 53 t.e.m. 58. In welke mate de 3877 respondenten die op de vragen naar grensoverschrijdend gedrag hebben beantwoord, representatief zijn voor alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, beschrijven we in ECOOM-brief 53.

In wat volgt, focussen we op de vraag: "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 werden vijf antwoordopties aangeboden: "nooit", "soms", "vaak", "altijd" en "ik zeg dit liever niet". In ECOOM-brief 53 gingen we na hoe vaak junior onderzoekers aangaven slachtoffer te zijn geweest van deze vormen van grensoverschrijdend gedrag. In voorliggende brief gaan we na wie het meest risico loopt op deze vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk en we doen dat door te kijken naar specifieke individuele kenmerken, job- en tewerkstellingskenmerken en kenmerken van de werkcontext. We laten daarbij fysiek geweld buiten beschouwing en kijken enkel naar risico's op ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, en discriminatie. Immers, zoals in ECOOM-brief 53 wordt vermeld, is het aantal slachtoffers van fysiek geweld te beperkt om in wat volgt betrouwbare schattingen uit te voeren.

Concreet stellen we volgende drie onderzoeksvragen:

1. *Verschildt het risico op grensoverschrijdend gedrag naar individuele kenmerken, zoals gender en nationaliteit?*
2. *Verschildt het risico op grensoverschrijdend gedrag naar job- en tewerkstellingskenmerken, zoals onderwijsactiviteiten, doctoreren, doctoraatsfase, aantal promotoren en type aanstelling?*
3. *Verschildt het risico op grensoverschrijdend gedrag naar kenmerken van de werkcontext, zoals wetenschapscluster en universiteit?*

VERSCHILT HET RISICO OP GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG NAAR INDIVIDUELE KENMERKEN, ZOALS GENDER EN NATIONALITEIT?

In Tabel 1 gaan we eerst na of er verschillen zijn in slachtofferschap van grensoverschrijdend gedrag naargelang gender. Behalve voor pesten, noteren we significante genderverschillen voor ongewenst seksueel gedrag, intimidatie of bedreiging, en discriminatie op het werk. Omdat het aantal respondenten die hun gender aangaven met "Ik gebruik een andere term" en "Ik zeg het liever niet" respectievelijk N=23 en N=38 is, zijn de schattingen voor deze groepen weinig robuust. We nemen de gevonden cijfers volledigheidshalve wel mee op in de tabel. Zoomen we in op de junior onderzoekers die hun genderidentiteit met "man" of "vrouw" aangaven, dan zien we dat 4.3% van de vrouwen aangaven dat ze in het afgelopen jaar slachtoffer werden van ongewenst seksueel gedrag. Voor mannen noteren we 0.5%. Kijken we naar intimidatie of bedreiging, dan zien we dat dit voorkomt bij 7.2% van de mannen en 11.4% van de vrouwen. En wat discriminatie betreft, gaf 10.9% van de mannen aan dat ze er in het afgelopen jaar mee geconfronteerd werden, terwijl dat cijfer bij vrouwen opliep tot 16.5%. Kijken we in Tabel 1 vervolgens naar nationaliteit, dan stellen we geen statistisch significante verschillen vast als het gaat over ongewenst seksueel gedrag en intimidatie of bedreiging. We noteren wel significante verschillen naar nationaliteit bij pesten en bij discriminatie.

Tabel 1. Alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023: slachtofferschap van ongewenst seksueel gedrag (OSG), pesten (P), intimidatie of bedreiging (I/B), of discriminatie (D) op het werk in de afgelopen 12 maanden: differentiatie naar gender en nationaliteit (N=3877)

	OSG %	P %	I/B %	D %
Gender	***	n.s.	***	***
Man	0.5	7.6	7.2	10.9
Vrouw	4.3	10.2	11.4	16.5
Ik gebruik een andere term (§)	8.7	13.0	21.7	30.4
Ik zeg het liever niet (§)	5.3	10.5	10.5	30.6
Nationaliteit	n.s.	***	n.s.	***
Belg	2.9	7.3	9.7	8.0
EU27	3.1	12.7	11.0	17.3
Niet-EU27	2.2	11.4	8.8	29.7

Noot: Significantie op basis van de Chi²-toets

n.s. = niet significant *** = p<0.001

(§) = percentage berekend op N<50

De ervaring van pesten wordt het minst gerapporteerd door junior onderzoekers met de Belgische nationaliteit (7.3%). Bij internationale junior onderzoekers noteren we 12.7% voor wie afkomstig is van binnen de EU-27 en 11.4% voor wie afkomstig is van buiten de EU27. Kijken we naar discriminatie, dan stellen we vast dat 8.0% van de junior onderzoekers met Belgische nationaliteit aangeeft in het afgelopen jaar gediscrimineerd te zijn geweest. Dat cijfer loopt op tot 17.3% voor internationale junior onderzoekers met een nationaliteit van binnen de EU27 en tot 29.7% voor junior onderzoekers die afkomstig zijn van buiten de EU27.

VERSCHILT HET RISICO OP GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG NAAR JOB- EN TEWERKSTELLINGSKENMERKEN, ZOALS ONDERWIJSACTIVITEITEN, DOCTOREREN, DOCTORAATSFASE, AANTAL PROMOTOREN EN TYPE AANSTELLING?

Stellen we de vraag of het risico op grensoverschrijdend gedrag verschilt naargelang specifieke kenmerken van de job of tewerkstelling van junior onderzoekers, dan maakt Tabel 2 ons duidelijk dat er geen significante verschillen zijn naargelang het al dan niet opnemen van onderwijsactiviteiten, het al dan niet doctoreren, of het aantal promotoren van het doctoraatsonderzoek.

Wel zien we significante verschillen naargelang de fase van het doctoraatsproces. Junior onderzoekers in de aanvangsfase van het doctoraat rapporteren de minste ervaringen met ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, of met discriminatie op het werk. Mogelijks heeft dit (deels) te maken met onze vraagstelling en de relatief 'lange' referentieperiode voor beginnende onderzoekers: we polden immers naar grensoverschrijdend gedrag op het werk in de afgelopen 12 maanden. De meerderheid van respondenten in de aanvangsfase van hun doctoraat zijn als junior onderzoeker minder dan 12 maanden tewerkgesteld. Als we kijken naar junior onderzoekers in de uitvoeringsfase en afrondingsfase van hun doctoraat, dan zien we een toename van incidenten van ongewenst seksueel gedrag, pesten,

intimidatie of bedreiging, en discriminatie op het werk. In geval van ongewenst seksueel gedrag noteren we 1.1% in de aanvangsfase, 3.3% in de uitvoeringsfase en 2.9% in de afrondingsfase van het doctoraat. Bij pesten noteren we 4.8% in de aanvangsfase, 9.1% in de uitvoeringsfase, en 13.3% in de afrondingsfase. Voor intimidatie of bedreiging zien we de percentages oplopen van 3.9% in de aanvangsfase, over 9.7% in de uitvoeringsfase, tot 14.5% in de afrondingsfase. Kijken we naar ervaringen van discriminatie, dan herhaalt zich het patroon: waar 11.2% van de doctorandi bij de aanvang van hun doctoraat discriminatie ervaren, noteren we respectievelijk 13.9% en 19.0% bij de doctorandi in de uitvoerings- en afrondingsfase.

Tabel 2. Alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023: slachtofferschap van ongewenst seksueel gedrag (OSG), pesten (P), intimidatie of bedreiging (I/B), of discriminatie (D) op het werk in de afgelopen 12 maanden: differentiatie naar onderwijsactiviteiten, doctoreren, doctoraatsfase, aantal promotoren en aanstelling (N=3877)

	OSG %	P %	I/B %	D %
Betrokken bij onderwijs-Activiteiten	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Ja	3.1	8.8	10.4	13.7
Nee	2.2	9.7	8.7	15.6
Doctoraatstraject	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Ja	2.8	9.3	9.8	14.6
Nee	3.1	5.6	6.3	8.6
Doctoraatsfase	*	***	***	***
Aanvangsfase	1.1	4.8	3.9	11.2
Uitvoeringsfase	3.3	9.1	9.7	13.9
Afrondingsfase	2.9	13.3	14.5	19.0
Aantal promotoren	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Eén promotor	3.3	9.8	9.8	15.7
Meer dan één promotor	2.6	8.9	9.7	14.0
Aanstelling	n.s.	n.s.	**	***
Mandaatassistent	3.1	9.5	13.5	15.1
Persoonlijke beurs uit België	3.2	10.7	10.1	12.8
Persoonlijke beurs uit het buitenland	2.7	10.4	4.9	26.2
Projectmedewerker	2.6	7.8	8.4	12.8
Geen financiering door de universiteit	2.9	11.9	11.2	22.6
Andere/ik weet het niet	1.5	7.0	10.4	14.2

Noot: Significantie op basis van de Chi²-toets

n.s. = niet significant * = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

Kijken we tenslotte naar type aanstelling, dan stellen we geen statistisch significante verschillen vast voor ongewenst seksueel gedrag of pesten. We observeren wel significante verschillen voor intimidatie of bedreiging, en voor discriminatie op het werk. Wat intimidatie of bedreiging betreft, merken we de laagste cijfers op bij junior onderzoekers die gefinancierd worden via een persoonlijke buitenlandse beurs (4.9%), gevolgd door projectmedewerker (8.4%). Bij de andere types van aanstelling schommelen de cijfers tussen 10.1% voor wie een persoonlijke beurs heeft uit België en 13.5% voor wie als mandaatassistent tewerkgesteld is. Als we kijken naar ervaringen met

discriminatie, dan zien we veel hogere prevalentiecijfers en aanzienlijke verschillen. Junior onderzoekers met een persoonlijke beurs uit België (bv. FWO, BOF, Baekelandt), alsook projectmedewerkers, geven het minst aan dat ze in het afgelopen jaar gediscrimineerd geweest zijn. Toch geeft ook binnen deze groepen 12.8% aan in de afgelopen 12 maanden discriminatie te hebben ervaren. Mandaatassistenten, en junior onderzoekers tewerkgesteld via een andere of ongekende financieringsbron, geven met respectievelijk 15.1% en 14.2% iets hogere prevalenties van discriminatie aan. De meeste discriminatie noteren we evenwel bij junior onderzoekers die aangeven niet gefinancierd te worden door de universiteit (22.6%) of die hun onderzoek in Vlaanderen financieren met een persoonlijke beurs uit het buitenland (26.2%).

VERSCHILT HET RISICO OP GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG NAAR KENMERKEN VAN DE WERKCONTEXT, ZOALS WETENSCHAPSCLUSTER EN UNIVERSITEIT?

Verschuiven we vervolgens de focus naar de werkcontext van junior onderzoekers, dan differentieert Tabel 3 naar wetenschapscluster en universiteit.

Tabel 3. Alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023: slachtofferschap van ongewenst seksueel gedrag (OSG), pesten (P), intimidatie of bedreiging (I/B), of discriminatie (D) op het werk in de afgelopen 12 maanden: differentiatie naar wetenschapscluster en universiteit (N=3877)

	OSG %	P %	I/B %	D %
Wetenschapscluster (1)	*	n.s.	n.s.	n.s.
STEM	2.3	9.4	9.6	14.1
Niet-STEM	3.6	8.5	9.7	14.9
Wetenschapscluster (2)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Natuurwetenschappen	2.7	10.3	10.5	12.8
Ingenieurswetenschappen en technologie	2.2	8.0	8.1	14.8
Medische en gezondheids-wetenschappen	2.3	10.0	11.2	13.8
Landbouwwetenschappen, diergeneeskunde en levensmiddelen-wetenschappen	1.6	8.9	5.7	17.9
Sociale wetenschappen	3.5	8.4	9.4	14.3
Humane wetenschappen en de kunsten	3.8	8.7	10.1	16.4
Universiteit	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
KU Leuven	2.6	10.1	10.6	16.0
Universiteit Gent	2.4	8.1	8.7	13.6
Universiteit Antwerpen	3.9	9.6	10.1	13.0
Vrije Universiteit Brussel	2.9	9.1	9.6	13.7
Universiteit Hasselt	2.9	7.2	7.9	13.8

Noot: Significantie op basis van de Chi²-toets

n.s. = niet significant * = p<0.05

Wetenschapscluster meten we op twee manieren. De eerste categorisatie onderscheidt STEM-disciplines van andere disciplines. De tweede categorisatie gebeurt aan de hand van de Vlaamse Onderzoeksdiscipline Standaard (VODS) en onderscheidt 6 clusters (ECOOM, z.d.). De resultaten in Tabel 3 zijn heel duidelijk: bij geen enkele

analyse van pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie, toont zich een statistisch significant verschil. Enkel bij ongewenst seksueel gedrag noteren we één significant verschil: ongewenst seksueel gedrag doet zich iets vaker voor in de niet-STEM cluster (de sociale wetenschappen, humane wetenschappen en kunsten), dan in de STEM cluster.

Tabel 3 wijst tot slot uit dat de Vlaamse universiteiten niet significant van elkaar verschillen in de mate waarin junior onderzoekers ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie op het werk ervaren.

DISCUSSIE

Wetenschappelijk onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag binnen universitaire werkrelaties blijft tot op vandaag schaars, en beperkt zich doorgaans tot één specifieke discipline, universiteit of functiegroep (bv. professoren). De studies die er zijn, kunnen zelden terugvallen op representatieve data en zijn - op enkele uitzonderingen na - onvoldoende fijnmazig om uitspraken toe doen over junior onderzoekers in het algemeen, en doctorandi in het bijzonder. Wat organisatorische risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag betreft, zijn bestaande onderzoeksbevindingen niet zonder meer extrapoleerbaar naar de Vlaamse context. Welke organisatorische risicofactoren grensoverschrijdend gedrag veroorzaken, faciliteren of bestendigen hangen immers samen met de manier waarop een universiteit georganiseerd is en op dit vlak is er heel wat interuniversitaire en internationale variatie. Recent onderzoek dat plaatsvond in universiteiten die qua organisatie en context relatief vergelijkbaar zijn met de Vlaamse universiteiten, vinden we terug in Wallonië, Nederland, de Duitse Max Planck onderzoeksinstituten en in de i UNISAFE-studie die in 15 Europese landen werd opgezet (UNISAFE, z.d.) (zie infra).

In voorliggend onderzoek lieten we de junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten aan het woord over hun ervaringen met grensoverschrijdend gedrag binnen werkrelaties. We deden dit binnen de context van de *Survey of Junior Researchers 2023*, een vijfjaarlijkse bevraging naar de performantie, het welzijn, en loopbaankeuzes van alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten. De dataverzameling gebeurt in opdracht van de Vlaamse overheid en is (quasi) representatief (zie ECOOM-briefs 51 en 53). Junior onderzoekers zijn onderzoekers zonder doctoraat, maar bijna 9 op 10 van hen is bezig met hun doctoraatsonderzoek. In ECOOM-brief 53 stelden we de vraag hoe vaak junior onderzoekers slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag op het werk. In voorliggende ECOOM-brief keken we naar risicofactoren en hanteerden daarbij een systeemperspectief (zie inleiding).

Take aways

Ten eerste, blijkt dat er geen verschillen zijn tussen de universiteiten en tussen de wetenschapsclusters (volgens VODS-classificatie) in het risico op ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, en discriminatie op het werk.

Er zijn ook geen verschillen naargelang junior onderzoekers al dan niet betrokken zijn in onderwijs, al dan niet doctoreren, en ook niet naargelang het aantal promotoren van het doctoraat. Copromotorschap bij een doctoraat heeft met andere woorden - althans voor wat deze vormen van grensoverschrijdend gedrag betreft - niet het beschermende effect dat er soms van wordt verwacht (zie o.a. VLIR, 2024; van Pelt, 2021). Verder zien we ook geen verschillen naar nationaliteit en type aanstelling in risico op ongewenst seksueel gedrag, en geen verschillen naar gender en type aanstelling in risico op pesten.

Ten tweede, blijkt dat het risico op grensoverschrijdend gedrag verschilt naargelang gender en nationaliteit. Meer specifiek geven vrouwen vaker dan mannen aan dat ze slachtoffer worden van ongewenst seksueel gedrag, intimidatie of bedreiging, of discriminatie op het werk. Internationale onderzoekers lopen significant meer risico op pesten en op discriminatie in vergelijking met onderzoekers met een Belgische nationaliteit. Onze observaties voor Vlaanderen echoën gelijkaardige vaststellingen in universiteiten of onderzoeksinstituten in het buitenland. Eén van de redenen waarom internationale junior onderzoekers vaker met grensoverschrijdend gedrag worden geconfronteerd, is niet alleen de sterke afhankelijkheid van hun leidinggevende voor hun lopend (doctoraats)onderzoek, hun tewerkstellingscontract en verdere loopbaan, maar soms ook nog voor hun visum en huisvesting. Bijkomend is dat internationale onderzoekers vaak ook een beschermend sociaal netwerk moeten missen en minder op de hoogte zijn van hun rechten.

Ten derde, blijken ook sommige job- en tewerkstellingskenmerken samen te gaan met een verhoogd risico op grensoverschrijdend gedrag. Zo zien we significante verschillen in slachtofferschap van intimidatie of bedreiging en van discriminatie naar het type aanstelling. Junior onderzoekers met een buitenlandse beurs vertonen een bijzonder profiel: ze rapporteren het minst ervaringen van intimidatie of bedreiging, maar wel het hoogste risico op discriminatie: 1 op 4 geeft gediscrimineerd te zijn geweest. Ook junior onderzoekers die geen financiering ontvangen van de universiteit wijzen vaker op discriminatie. Zoomen we in op doctorandi, dan stellen we vast dat seksueel ongewenst gedrag het minst voorkomt in de aanvangsfase van het doctoraat. In de opeenvolgende fasen van het doctoraatsproces zien we het risico op pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie stelselmatig toenemen. In de afrondingsfase van het doctoraat geeft meer dan 1 op 8 doctorandi aan in het afgelopen jaar gepest, geïntimideerd of bedreigd te zijn geweest en 1 op 5 spreekt van discriminatie. Mogelijks vormen deze cijfers een onderschatting van de mate waarin grensoverschrijdend gedrag zich doorheen de verschillende fasen van het doctoraatsproces voordoet. Zo is het niet uit te sluiten dat doctorandi die in de loop van het doctoraatsproces slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag ondertussen de universiteit hebben verlaten en dus ook niet aan de survey hebben deelgenomen. Evenmin is het uit te sluiten dat junior onderzoekers meer stress ervaren in de afrondingsfase en bijgevolg vatbaarder zijn voor gedrag dat zij voorheen als minder grensoverschrijdend ervaarden.

En verder speelt ook het meetinstrument mee waarmee grensoverschrijdend gedrag binnen de *Survey of Junior Researchers* 2023 wordt gemeten: zelf-labelling resulteert in eerder conservatieve schattingen van grensoverschrijdend gedrag (zie ECOOM-brief 53).

Beleidsreflecties

Een eerste beleidsreflectie betreft de gevolgen van grensoverschrijdend gedrag voor medewerkers en voor de universiteit. Onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag binnen het hoger onderwijs wijst terugkerend op de fysieke, psychologische en professionele gevolgen ervan voor individuen. Er wordt o.a. gewezen op stress, machteloosheid, depressie of angsten, verminderd zelfvertrouwen en beschadigd zelfbeeld (Martin-Storey & August, 2015; Henning et al., 2017; Nielson & Einarsen, 2018; Verkuil et al., 2015), suïcidale ideatie (Leach et al., 2017; Nielsen et al., 2016), fysieke pijn en aandoeningen zoals diabetes (Chan et al., 2008; Xu et al., 2018), verhoogd middelenmisbruik (Fedina et al., 2018; McDonald, 2012; Selkie et al., 2015), en op diverse jobgerelateerde factoren, zoals verminderde carrièrekansen (Henning et al., 2017), absentisme, vermindering van jobtevredenheid, engagement en productiviteit, verloop (Bondestam & Lundqvist, 2020; Nielsen et al., 2016; Nielsen & Einarsen, 2018; Willness et al., 2007). Niet alleen slachtofferschap, maar ook getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag bij een collega kan "bystander stress" genereren en tot conflict leiden in het team (McDonald, 2012; Willness et al., 2007). In ECOOM-brief 53 stelden we vast dat bijna 1 op 4 junior onderzoekers aangaven in het afgelopen jaar slachtoffer te zijn geweest van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, en/of discriminatie. We hebben geen zicht op het aantal getuigen. Uit voorliggende ECOOM-brief onthouden we dat niet alle junior onderzoekers evenveel kans lopen om met grensoverschrijdend gedrag geconfronteerd te worden, en verhoogde risico's zich vooral voordoen bij vrouwen, doctorandi in latere fasen van het doctoraat, internationale onderzoekers en onderzoekers met een persoonlijke buitenlandse beurs. Beleid gericht op duurzame en gezonde universiteiten waar performantie geoptimaliseerd wordt, is gebaat bij een universiteitsbrede aanpak van grensoverschrijdend gedrag, maar met bijzondere aandacht voor oorzaken en gevolgen bij kwetsbare groepen.

Een tweede beleidsreflectie betreft het managen van de verwachtingen die met beleidsacties gepaard gaan. Verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag worden door verschillende complexe combinaties van individuele en organisatorische risicofactoren veroorzaakt, gefaciliteerd of bestendigd. In voorliggende brief hadden de analyses niet als doel om die complexe causale ketens te ontrafelen, maar wel om eerste inzichten te genereren in welke risicofactoren als hefboom kunnen dienen voor beleid. De bevindingen roepen alvast op om de verwachtingen gekoppeld aan beleidsacties zowel bij beleidsmakers als bij medewerkers goed te managen. Sommige vormen van grensoverschrijdend gedrag vragen vooral organisatorische hervormingen, terwijl de oorzaak van andere vormen van grensoverschrijdend gedrag niet (zozeer) ligt in de inhoud, omstandigheden, voorwaarden, arbeidsverhoudingen of de organisatie

van de arbeid, maar eerder in individuele kenmerken van de betrokken personen. Uit onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in het Max Planck Instituut (Schraudner et al., 2019), maar ook in andere sectoren van de arbeidsmarkt (o.a. Baillien et al., 2006) blijkt terugkerend dat bv. pesten in grote mate veroorzaakt wordt door groepsdynamieken en organisatorische risicofactoren, en dus een kritische blik op de organisatorische structuur en cultuur vraagt. Uit diezelfde studies blijkt dat fysiek geweld en ongewenst seksueel gedrag amper door organisatorische risicofactoren verklaard wordt, en een aanpak vraagt dat eerder gericht is op individuen. Interventies gericht op het bijsturen van individueel gedrag kunnen in vergelijking met organisatorische hervormingen sneller effecten ressembleren, die bovendien ook snel merkbaar kunnen zijn. Organisatorische hervormingen vragen tijd omdat ze fundamentele veranderingen in de werking, structuur en cultuur van de organisatie beogen. De effecten hiervan zijn niet onmiddellijk merkbaar, maar ontwikkelen zich geleidelijk, en vereisen daardoor een langdurige inspanning, geduld en vertrouwen.

En derde, en laatste beleidsreflectie, betreft de *evidence-base* waarop de Vlaamse universiteiten en Vlaamse overheid hun beleid kunnen enten. Momenteel laat deze *evidence-base*, met uitzondering van voorliggend onderzoek – geen sectorbreed beeld toe. In ECOOM-brief 53 stonden we stil bij de data die wel voorhanden zijn, en formuleerden de vraag of een sectorbrede welzijnsbevraging en diepgaand onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag geen meerwaarde zouden bieden. In dat kader onthouden we uit voorliggende brief alvast dat alle Vlaamse universiteiten en alle wetenschappelijke disciplines voor dezelfde uitdagingen staan: fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, en discriminatie doen zich overal in dezelfde mate voor. Op basis van voorliggende brief, worden eerste sectorbrede inzichten gegenereerd over enkele specifieke individuele en organisatorische risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers. Deze inzichten zijn geenszins in staat om de complexe causale ketens te ontrafelen die het grensoverschrijdend gedrag veroorzaken, faciliteren en bestendigen. Hiervoor is veel meer nodig. Dergelijke inzichten vragen een uitgebreide onderzoeksagenda met aandacht voor de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en de organisatie van arbeid (zie inleiding). Het vraagt om het opentrekken van een éénzijdige focus op de-professor-als-dader, structurele afhankelijkheid en preciaire tewerkstelling van junior onderzoekers, naar aandacht voor alle posities en rollen waarin alle medewerkers betrokken zijn, de werk- en machtsrelaties die dit teweegbrengt, en de culturele kaders die zowel bij individuen als in contexten spelen en waarmee gedrag als grensoverschrijdend wordt ervaren. Het vraagt om grensoverschrijdend gedrag te begrijpen vanuit het perspectief van het slachtoffer, maar ook van het perspectief van getuigen, daders, beleidsmakers en medewerkers, vertrouwenspersonen en tuchtcommissies. Het vraagt onderzoek dat niet alleen aandacht heeft voor de bovenstroom van universiteiten, en dus het zichtbare en de formele aspecten van de organisatie zoals bv. regelgeving, procedures en verslagen, maar het vraagt bovenal ook inzicht in de onderstroom van universiteiten: de cultuur en subculturen, attitudes, heersende percepties, gevoelens en

overtuigingen in de organisatie - die nog meer dan de bovenstroom - de echte gang van zaken op de werkvloer bepaalt. Onderzoek naar de sociale en culturele architectuur van grensoverschrijdend gedrag op het werk binnen universiteiten blijft tot op vandaag bijzonder schaars.

In ECOOM-briefs 55 t.e.m. 58 laten we de junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten verder aan het woord. We hebben daarbij zowel aandacht voor de bovenstroom als de onderstroom van de universiteiten. We gaan na in welke mate junior onderzoekers weten waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden, maar ook of ze daartoe ook effectief bereid zijn. Wie wel? Maar misschien nog belangrijker: wie niet?

REFERENTIES

- Acquadro Maran, D. (2020). Workplace violence: Prevalence, risk factors and preventive measures across the globe. *Journal of Health and Social Sciences*, 5(1), 13-22. <https://doi.org/10.19204/2020/wrpkp2>
- Armstrong, J. (2012). Faculty animosity: A contextual view. *Journal of Thought*, 47(2), 85-103; 108. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/faculty-animosity-contextual-view1/docview/1243091907/se-2>
- Bahr, A., Blume, C., Eichhorn, K., & Kubon, S. (2021). With #IchBinHanna, German academia protests against a law that forces researchers out. *Nature Human Behavior*, 5, 1114-1115. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01178-6>
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., Garcia, A., Hacourt, B., & de Thomaz, S. (2006). *Ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk: Organisatorische risicofactoren*. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid - Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie Humanisering van de Arbeid. <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/ongewenst-grensoverschrijdend-gedrag-op-het-werk-organisatorische-risicofactoren>
- 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>
- Braxton, J. M. & Bray, N. J. (2012). Introduction: The importance of codes of conduct in academia. *New Directions for Higher Education*, 2012(160), 1-4. <https://doi.org/10.1002/he.20031>
- Bundesverfassungsgericht, 14 februari 2012. Geraadpleegd op 5 september 2025, van <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BVerfG&Datum=14.02.2012&Aktenzeichen=2%20BvL%204/10>
- Chan, D. K.-S., Chow, S. Y., Lam, C. B., & Cheung, S. F. (2008). Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362-376. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>
- Christy, S. C. (2010). *Working effectively with faculty: Guidebook for higher education staff and managers*. Berkeley: University Resources Press.
- Colaprico, C., Grima, D., Shaholli, D., Imperiale, I., & La Torre, G. (2023). Workplace Bullying in Italy: A Systematic Review and Meta-Analysis. *La Medicina del Lavoro*, 114(6), e2023049. <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i6.14673>
- Crouch, M. (2016). Why can't we behave? Justice and ethical conduct in the academy. *Social Philosophy Today*, 31, 7-26. <https://doi.org/10.5840/socphiltoday201672230>
- ECOOM (z.d.). *Onderzoeksdisciplines*. Geraadpleegd op 22 mei 2025. <https://www.ecoom.be/nl/onderzoeksdomeinen/onderzoeksclassificaties>
- 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 53 – Levecque, K., Huyghe, V., Van de Velde, J., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Hoe vaak zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag op het werk? 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.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å.B. & Nielsen, M.B. (2016). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 549-570. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1164216>
- Else, H. (2018). Does science have a bullying problem? *Nature*, 563, 616-618. <https://doi.org/10.1038/d41586-018-07532-5>
- Fedina, L., Holmes, J. L., & Backes, B. L. (2016). Campus Sexual Assault: A Systematic Review of Prevalence Research From 2000 to 2015. *Trauma, Violence, & Abuse*, 19(1), 76-93. <https://doi.org/10.1177/1524838016631129>
- Fratzl, J. & McKay, R. (2013). Professional staff in academia: Academic culture and the role of aggression. In Lester, J. (Ed.), *Workplace bullying in higher education* (pp. 60-73). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203122938>
- Gewin, V. (2025) Can Germany rein in its academic bullying problem? *Nature*, 641, 545-547. <https://doi.org/10.1038/d41586-025-01207-8>

- Giménez Lozano, J. M., Martínez Ramón, J. P., & Morales Rodríguez, F. M. (2021). Doctors and nurses: A systematic review of the risk and protective factors in workplace violence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3280. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063280>
- 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>
- Harvey, M., Treadway, D., & Heames, J. T. (2006). Bullying in global organizations: A reference point perspective. *Journal of World Business*, 41(2), 190–202. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2006.01.002>
- 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>
- International Labour Organization (IAO) (2022). *Mental Health at work*, Geraadpleegd 5 september 2025, van https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
- Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in Academe: Faculty Experience. In D'Cruz, P., Noronha, E., Keashly, L., Tye-Williams, S. (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. & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education: Causes, consequences and management. *Administrative Theory and Praxis*, 32(1), 48–70. DOI:10.2753/ATP1084-1806320103
- Keashly, L. & Neuman, J. H. (2013). Bullying in academia: What does current theorizing and research tell us. In Lesser, J. (Ed), *Workplace bullying in higher education*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203122938>
- Klingberg, L. (2025). *Max Planck bullying scandal highlights vulnerability of young international researchers*. Science Business. <https://sciencebusiness.net/news/careers/max-planck-bullying-scandal-highlights-vulnerability-young-international-researchers>
- Kupferschmidt, K. (2018). *Empathy expert resigns as head of Max Planck institute after report confirms bullying allegations*. Science insider. <https://www.science.org/content/article/empathy-expert-resigns-head-max-planck-institute-after-report-confirms-bullying>
- 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/s11199-008-9560-x>
- Leach, L. S., Poyser, C., & Butterworth, P. (2017). Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review. *Occupational and environmental medicine*, 74(1), 72–79. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103726>
- Leng, C. Z., & Yazdanifard, R. (2014). The relationship between cultural diversity and workplace bullying in multinational enterprises. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(6). <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1316>
- 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>
- Liang, T. (2024). Sexual harassment at work: Scoping review of reviews. *Psychology Research and Behavior Management*, 17, 1635–1660. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S455753>
- Martin-Storey, A., & August, E. G. (2015). Harassment Due to Gender Nonconformity Mediates the Association Between Sexual Minority Identity and Depressive Symptoms. *The Journal of Sex Research*, 53(1), 85–97. <https://doi.org/10.1080/00224499.2014.980497>
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>
- McKay, R., Arnold, D. H., Fratzl, J., & Thomas, R. (2008). Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 20, 77–100. <https://doi.org/10.1007/s10672-008-9073-3>
- Metzger, A. M., Petit, A. & Sieber, S. (2015). Mentoring as a way to change a culture of academic bullying and mobbing in the humanities. *Higher Education for the Future*, 2(2), 139–150. <https://doi.org/10.1177/2347631115584119>
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, et al. (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>.
- Nederlandse Arbeidsinspectie - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024, Mei 14). *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>
- Nelson, E. D. & Lambert, R. D. (2001). Sticks, stones and semantics: The ivory tower bully's vocabulary of motives. *Qualitative Sociology*, 24(1), 83–106. <https://doi.org/10.1023/A:1026695430820>
- Nielsen, M. B., Indregard, A.-M. R., & Øverland, S. (2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis of the research literature. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(5), 359–370. <http://www.jstor.org/stable/43999304>
- 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., Einarsen, S., Notelaers, G., & Nielsen, G.H. (2016). Does exposure to bullying behaviors at the workplace contribute to later suicidal ideation? A three-wave longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 42(3), 246-250, <https://doi.org/10.5271/sjweh.3554>
- Rutten, E. R. & Rieke, D. (2024). *Radboud Universiteit intimideert personeel en vraagt promovendi niet zwanger te worden*. De Gelderlander. www.gelderlander.nl/nijmegen/radboud-universiteit-intimideert-personeel-en-vraagt-promovendi-niet-zwanger-te-worden-br_a4c48ea4?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F
- 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>
- Science & Technology Australia (2019). *Sexual Harassment in the Workplace*. <https://scienceandtechnologyaustralia.org.au/wp-content/uploads/2019/02/STA-Submission-Sexual-harassment-in-the-workplace.pdf>
- Selkie, E. M., Kota, R., Chan, Y. F., & Moreno, M. (2015). Cyberbullying, depression, and problem alcohol use in female college students: a multisite study. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 18(2), 79-86. <https://doi.org/10.1089/cyber.2014.0371>
- Tannen, D. (2002). Agonism in academic discourse. *Journal of Pragmatics*, 34(10-11), 1651-1669. [https://doi.org/10.1016/S0378-2166\(02\)00079-6](https://doi.org/10.1016/S0378-2166(02)00079-6)
- The Lancet – editorial (2022). Power and bullying in research. *The Lancet*, 399 (10326), 695. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)02869-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)02869-5)
- UK Parliament (2022). *Sexual harassment and violence in further and higher education*. <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9438/>
- UNISAFE. (z.d.). *Ending gender-based violence*. Geraadpleegd op 21 juli 2025, van <https://unisafe-gbv.eu/>
- 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
- 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>
- Van den Brande, W., Baillien, E., De Witte, H., Vander Elst, T., & Godderis L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior*, 29, 61-71. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.004>
- Van pelt, S. (2021). *Nieuwe regels voor promovendi moeten kwaliteit promotietraject opkrikken*. VOX Onafhankelijk magazine van de Radboud Universiteit. <https://www.voxweb.nl/nieuws/nieuwe-regels-voor-promovendi-moeten-kwaliteit-promotietraject-opkrikken>
- Verkuil, B., Atasayi, S., & Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: a meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PloS one*, 10(8), e0135225. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225>
- Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) (2024). *Lerend netwerk-event Risicofactoren voor Grensoverschrijdend gedrag*. Geraadpleegd 21 augustus 2025, <https://vlir.be/wp-content/uploads/2019/10/samenvatting-resultaten.pdf>
- Wagne, A., Le Foll, E., Frantz, F., & Lasser, J. (2025). Given the outrage – how researchers are challenging employment conditions under the hashtags *IchbinHannah* and *IchbinReyhan*. *Information, Communication and Society*, 28(9), 1647-1673. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1369118X.2025.2452273>
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel psychology*, 60(1), 127-162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>
- Witze, A. (2018). Sexual harassment is rife in the sciences, finds landmark US study. *Nature* 558, 352-353. <https://doi.org/10.1038/d41586-018-05404-6>
- Xu, T., Magnusson Hanson, L.L., Lange, T. *et al.* (2018). Workplace bullying and violence as risk factors for type 2 diabetes: a multicohort study and meta-analysis. *Diabetologia*, 61, 75-83. <https://doi.org/10.1007/s00125-017-4480-3>

Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM HR in RGD. 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.
