

In welke mate zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten bereid melding te doen 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

PREVALENTIE VAN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG AAN DE VLAAMSE UNIVERSITEITEN

In 2023 werden alle 17838 junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten uitgenodigd om deel te nemen aan de vijfjaarlijkse *Survey of Junior Researchers* die de Vlaamse overheid informeert over de performantie, het welzijn en de loopbaan van junior onderzoekers. Junior onderzoekers zijn alle onderzoekers zonder doctoraat, waarvan 9 op 10 bezig is met doctoraatsonderzoek. In 2023 werden in de *Survey of Junior Researchers* voor het eerst ook enkele vragen gesteld rond grensoverschrijdend gedrag op het werk.

In ECOOM-briefs 53 en 54 kregen we een antwoord op twee vragen: "Hoe vaak zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten op het werk slachtoffer van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie?" en "Welke groepen van junior onderzoekers lopen op het werk het meeste risico op deze vormen van grensoverschrijdend gedrag?". Onze bevindingen in een notendop: 23.2% van de junior onderzoekers - of naar schatting 4138 personen - werden op één jaar tijd op het werk slachtoffer van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, en/of discriminatie. Bij ruim de helft van de junior onderzoekers die slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag, ging het om één vorm, voornamelijk discriminatie. Bij de andere slachtoffers ging het om een combinatie van meerdere vormen, waarbij pesten, intimidatie of bedreiging, en discriminatie het vaakst samen voorkwamen. Afhankelijk van de ervaren vorm van grensoverschrijdend gedrag observeerden we significante verschillen naar gender, nationaliteit, doctoraatsfase, type aanstelling en tussen STEM en niet-STEM. Er waren geen verschillen tussen zij die wel en niet in onderwijs of een doctoraatsproject betrokken zijn, aantal promotoren, wetenschapscluster volgens VODS-classificatie, en ook geen verschillen tussen de universiteiten.

MELDINGSBEREIDHEID VAN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP HET WERK: EEN BESLISSINGSPROCES

Wanneer iemand op het werk met grensoverschrijdend gedrag geconfronteerd wordt, hetzij als slachtoffer, hetzij als getuige, dan volgt een complex beslissingsproces over hoe hierop te reageren. Dit proces kan snel of traag verlopen. Het kan rechtlijnig zijn, of gekenmerkt door feedbackloops tussen de verschillende procesfasen. Dit beslissingsproces omvat zowel elementen uit de bovenstroom als uit de onderstroom van een organisatie (zie ECOOM-brief 55 voor meer details). Die bovenstroom omvat alle zichtbare, formele aspecten van de organisatie en die zijn gemakkelijk te herkennen en te meten. Het gaat om de missie en visie, doelen en plannen, de macrostructuur in de vorm van het organogram met afdelingen en overlegorganen, maar ook de microstructuur in de vorm van rollen en verantwoordelijkheden van medewerkers. De bovenstroom gaat over processen en systemen, over formele regels en richtlijnen die het gedrag van medewerkers binnen de organisatie sturen. De onderstroom van een organisatie daarentegen bestaat uit alle informele, vaak onzichtbare aspecten die – alhoewel moeilijker te meten en in kaart te brengen – een enorme invloed hebben op hoe de organisatie daadwerkelijk functioneert. Het gaat in de eerste plaats om cultuur, waarden, normen, en overtuigingen die het gedrag van medewerkers beïnvloeden en om relaties: informele netwerken, samenwerkingspatronen, en onderlinge verhoudingen. Het omvat ook emoties, gevoelens, attitudes, en motivaties van medewerkers. En het gaat ook over onuitgesproken regels en impliciete verwachtingen ten opzichte van elkaar en de leidinggevende.

In Figuur 1 geven we het complexe beslissingsproces tot al dan niet officieel melden van grensoverschrijdend gedrag sterk vereenvoudigd weer in een model met vier fasen. In elke fase staat één vraag centraal. Figuur 1 capteert in haar eenvoud en abstractie zowel het

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

beslissingsproces van slachtoffers, als dat van getuigen van grensoverschrijdend gedrag. Het model is schatplichtig aan de vele modellen rond meldingsbereidheid die in de wetenschappelijke literatuur terug te vinden zijn, en die in essentie teruggaan naar het conceptueel denken over omstaandersinterventie van Latane & Darley (1968) (zie ECOOM-brief 58).

Figuur 1: Beslissingsproces na kennisname van grensoverschrijdend gedrag



Is dit grensoverschrijdend gedrag?

Deze ogenschijnlijk eenvoudige vraag beantwoorden is vaak zeer moeilijk. We stonden hier in ECOOM-brieven 53 t.e.m. 55 al uitgebreid bij stil. We herhalen dat sommige gedragingen juridisch strafbaar zijn en bijgevolg door de wetgever duidelijk als grensoverschrijdend worden gezien. Dit is evenwel voor een beperkt aantal gedragingen het geval (zoals fysiek geweld, pesten, bedreigingen en nog een aantal andere). Maar zelfs binnen dit juridisch kader leidt dat niet altijd tot eenduidigheid (bv. de beoordeling van wat pesten is). Andere gedragingen zijn niet zonder meer strafbaar, waardoor een persoonlijke evaluatie van “grensoverschrijdend” zich opdringt. Persoonlijke evaluaties zijn evenwel niet willekeurig of geheel eigen aan het individu maar worden gestuurd door (veranderlijke) waardenkaders van wat – gegeven een specifieke context – aanvaardbaar gedrag is. Het is tot op vandaag onduidelijk vanuit welke diversiteit aan waardenkaders medewerkers binnen de Vlaamse universiteiten situaties en gedragingen als grensoverschrijdend ervaren.

Wel is duidelijk dat universiteiten, en soms zelfs faculteiten, op basis van formele reglementen, richtlijnen en gedragscodes aangeven wat ze als gewenst of aanvaard gedrag op de werkvloer willen zien. Maar de beeldvorming van wat gewenst of aanvaardbaar gedrag is, wordt bij medewerkers niet alleen bepaald door wat formeel is neergepend. Het wordt ook, en misschien nog wel het meest, gekleurd door wat er zich in de onderstroom van de organisatie afspeelt. In die onderstroom wordt bepaald welk gedrag in de dagdagelijkse praktijk werkelijk gewenst, gangbaar of aanvaard is. Dat is niet voor iedereen en niet binnen elke groep hetzelfde. Zo is het bv. bij de ene leidinggevende of in de ene onderzoeksgroep gangbaar dat niet alle vakantiedagen worden opgenomen, dat seksueel getinte moppen “moeten kunnen” of dat iedereen ook 's avonds of in het weekend beschikbaar blijft. Voor andere leidinggevers of in andere onderzoeksgroepen zijn dergelijke praktijken ongewenst of onaanvaardbaar. In de onderstroom wordt niet alleen bepaald wat gewenst, gangbaar en aanvaardbaar is, maar er

wordt ook bepaald hoeveel vertrouwen er is in een accurate aanpak van grensoverschrijdend gedrag in het geval het zich stelt.

Wat kan en moet ik doen?

Eenmaal gedrag als grensoverschrijdend wordt ervaren, stelt zich de vraag “Wat kan en moet ik doen?” Of met andere woorden: “Heb ik hulp/iets anders nodig, is er actie vereist?”

Medewerkers die ervaren dat hun grenzen éénmalig of herhaaldelijk worden overschreden, kunnen over mogelijke drempels heen stappen en de betrokkene(n) er rechtstreeks over aanspreken. Of ze kunnen dit informeel meedelen aan een leidinggevende, bv. een promotor, vakgroepvoorzitter of decaan. Uit recent onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie (2024) bij de 14 Nederlandse universiteiten, blijkt dat de leidinggevende(n) een sleutelrol innemen en gezien worden als de oorzaak van veel problemen, maar tegelijkertijd ook als de oplossing van problemen en het creëren van een open en veilige werkomgeving. Werknemers in de Nederlandse universiteiten gaven aan dat binnen hun instelling veel nadruk ligt op “het goede gesprek” en een informele oplossing van incidenten van ongewenst gedrag. Essentiële voorwaarden om iets informeel te kunnen oplossen zijn dat zowel de leidinggevende als de HR-afdeling veilige en betrouwbare gesprekspartners zijn voor medewerkers. Wanneer werknemers te maken hebben met een leidinggevende die de bron van het ongewenst gedrag is of niet wil meewerken aan een oplossing, ligt zo'n informele oplossing buiten bereik. Werknemers zien dan weinig mogelijkheden om hier iets tegen te doen (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024). Tezelfdertijd blijkt dat wie toch de leidinggevende inschakelt, van een kale reis kan terugkomen: hij/zij heeft het gevoel niet au serieus genomen te worden, er wordt geen gevolg gegeven aan de melding, of het gevolg leidt niet tot herstel van een veilige en integere werkcontext (zie ook Schraudner et al., 2019). Soms geven slachtoffers aan dat “het probleem gekend is”, maar de dader “van bovenaf” niet gestraft wordt, of zelfs wordt gesteund (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024). In sommige gevallen kan het kenbaar maken van het grensoverschrijdend gedrag de onveilige werksituatie nog verder doen escaleren (zie ook Schraudner et al., 2019).

Wie met grensoverschrijdend gedrag wordt geconfronteerd, zet mogelijks sneller of makkelijker de stap richting iemand in de privésfeer, of richting een collega (al dan niet in een leidinggevende functie) die wel als toegankelijk en betrouwbaar wordt ervaren (zie ook Keashly, 2021; Keashly & Neuman, 2008; Schraudner et al., 2019). Het informeel delen van ervaringen van grensoverschrijdend gedrag met mensen binnen en buiten de organisatie, kan helpen om het gedrag beter te begrijpen en te plaatsen (Lewis, 2003) of leidt tot potentiële interventies (Keashly & Neuman, 2018). Het informeel delen van grensoverschrijdend gedrag kleurt de beeldvorming over wat er op de universitaire werkvloer gebeurt. Het kleurt niet alleen de beeldvorming bij de eigen medewerkers in de onderstroom van de organisatie, maar ook die van de publieke opinie.

Wanneer de vraag “Wat kan en moet ik doen?” niet alleen leidt tot informeel communiceren over de ervaring van grensoverschrijdend gedrag, maar ook tot een officiële melding ervan bij een intern of extern

meldpunt, dan spelen juridische vraagstukken mogelijk een pertinentere rol. Wat zijn mijn rechten en plichten? Wat is strafbaar? Ben ik verplicht grensoverschrijdend gedrag te melden wanneer iemand gevaar loopt? Kan dit anoniem? Hoe zit het met de bewijslast? De ontvanger van de melding hoort de melder hierbij te begeleiden door het wettelijke en reglementaire kader in verstaanbare termen aan te reiken.

Accurate informatie over de wetgeving inzake grensoverschrijdend gedrag op het werk kan onder meer teruggevonden worden op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO, 2023). Deze website informeert niet alleen over de bescherming van slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag, maar ook over die van medewerkers die het slachtoffer verdedigd hebben of in zijn/haar voordeel een getuigenis hebben afgelegd. Vanuit arbeidsrechtelijk perspectief zijn slachtoffers of getuigen van grensoverschrijdend gedrag niet verplicht om melding van grensoverschrijdend gedrag te doen. Er is wel een burgerplicht tot hulp aan een persoon in nood. Meestal gaat het dan om acute nood door fysiek misbruik of mishandeling, zoals dat het geval is bij fysiek geweld of verkrachting. Deze plicht tot hulp in nood heeft implicaties voor de mate waarin een melding van grensoverschrijdend gedrag anoniem kan blijven (zie infra).

Universiteiten zouden in theorie in hun arbeidsreglement of gedragscodes een verplichting kunnen inschrijven tot actie of melding in geval van grensoverschrijdend gedrag. Maar deze verplichting is moeilijk afdwingbaar, precies omdat grensoverschrijdend gedrag is wat de betrokkene persoonlijk als grensoverschrijdend ervaart, tenzij het gaat over juridisch strafbaar gedrag. Universiteiten zijn op dit vlak dus beperkt en kunnen via reglementen, richtlijnen en gedragscodes enkel aangeven welk gedrag ze van medewerkers verwachten, wat ze als aanvaardbaar of zelfs wenselijk achten. Deze richtlijnen en gedragscodes zijn vaak vaag en algemeen, en voor interpretatie vatbaar. Dit is inherent aan de persoonlijke ervaring van gedrag als wel of niet grensoverschrijdend. De vraag stelt zich of medewerkers aan de Vlaamse universiteiten, en junior onderzoekers in het bijzonder, wel accurate kennis hebben over het bestaan en de inhoud van die reglementen, richtlijnen en gedragscodes. Uit onderzoek in andere organisaties blijkt alvast dat medewerkers er niet altijd even bekend mee zijn (Kröger et al., 2022; Regeringscommissariaat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, 2024).

Wat gebeurt er bij een officiële melding?

Wie slachtoffer of getuige wordt van grensoverschrijdend gedrag, en een officiële melding overweegt, kan zich de vraag stellen wat er dan eigenlijk gebeurt. Deze vraag polst naar wat een melding precies behelst, waar een melding gedaan kan worden, welke regels hierbij van toepassing zijn en wat het meldpunt doet met de melding.

Alle Vlaamse universiteiten voorzien op hun website informatie over waar een melding kan gebeuren en vanuit de VLIR ad-hoc Werkgroep Grensoverschrijdend Gedrag wordt gewezen op de inzet van beslissingsbomen die helpen om helder te krijgen welke stappen er bij een melding, en de opvolging ervan, komen kijken (VLIR, 2022-a; 2023).

Komt de beschikbare informatie ook voldoende tot bij de medewerkers? En bij de meer kwetsbare groepen zoals junior onderzoekers in het bijzonder? Weten zij waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden? Op basis van de *Survey of Junior Researchers 2023* konden we in ECOOM-brief 55 vaststellen dat 2 op 5 junior onderzoekers niet weten waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden. Bij bepaalde groepen loopt dit cijfer op tot 3 op 5. Junior onderzoekers van buitenlandse origine en/of met een persoonlijke buitenlandse beurs, en junior onderzoekers in meer preciaire statuten bleken minder te weten waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden. Zijn de websites van de universiteiten onvoldoende zichtbaar of onduidelijk? In een stand van zaken wijst de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) op enkele mogelijkheden tot optimalisatie (VLIR, 2023).

Voor een medewerker is het overgaan tot een officiële melding vaak een grote stap. Het vergt zowel bekwaamheid als bereidheid om dat te doen. Zichtbaarheid van een meldpunt, duidelijkheid over de rol die het wel of niet kan opnemen, en duidelijkheid rond ontvankelijkheid, procedures en termijnen bij opvolging van een melding, spelen een grote rol (zie ook VLIR, 2022-b). Dat geldt evenzeer voor de toegankelijkheid en onafhankelijkheid van een meldpunt, de vertrouwelijkheid en de mogelijkheid om de melding anoniem te kunnen doen (Regeringscommissariaat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, 2024; VLIR, 2022-b). De wetgever verplicht werkgevers om medewerkers in de mogelijkheid te stellen anoniem melding te doen van grensoverschrijdend gedrag. Deze anonimiteit is in de praktijk evenwel niet steeds 100% sluitend. Vertrouwenspersonen van meldpunten, inclusief medewerkers van het Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag, dienen immers over te gaan tot actie indien er gevaar dreigt voor derden (VMGOG, z.d.). Bovendien is het ook zo dat universiteiten kunnen beslissen om een onderzoek op te starten bij meerdere anonieme meldingen over dezelfde betrokken persoon, zelfs indien alle anonieme melders zelf niet tot actie hebben opgeroepen. Het is niet ondenkbaar dat door dergelijk onderzoek de anonimiteit van de melders op één of ander moment toch in het gedrang komt. Het gebeurt soms ook dat er (voorzichtig) gepolst wordt bij een melder om de anonimiteitsvoorwaarde los te laten omdat er dan veel meer mogelijkheden tot opvolging van de melding zich aanbieden (VLIR, 2023). Bij een officiële klacht is anonimiteit sowieso geen optie. De Vlaamse universiteiten informeren op hun websites dat er bij een melding en bij een klacht andere procedures worden opgestart. In beide gevallen blijft de bewijslast bij de persoon die de melding doet, of klacht neerlegt.

Binnen elk meldpunt is de rol van de vertrouwenspersonen van cruciaal belang. Vertrouwenspersonen staan medewerkers bij en informeren over beschikbare procedures in geval van sociale onveiligheid of grensoverschrijdend gedrag (Regeringscommissariaat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, 2024; VLIR, 2022-a; 2022-b). Daardoor spelen vertrouwenspersonen een cruciale rol in het behoud en het verwerven van vertrouwen in de aanpak van grensoverschrijdend gedrag door de universiteit. Sommige organisaties, waaronder ook de Vlaamse universiteiten, kiezen ervoor om naast een interne vertrouwenspersoon, ook te werken met externe

vertrouwenspersonen, zoals een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. De verwijzing naar externe vertrouwensfiguren kan gebeuren vanuit de gedachte dat dit voor medewerkers mogelijk laagdrempeliger is (zie o.a. Gao et al., 2015), maar de vraag stelt zich of dit ook als dusdanig wordt ervaren. Diezelfde gedachte van laagdrempeligheid is ook mede aanleiding geweest voor de oprichting van het Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag, dat in september 2023 van start ging en meldingen mogelijk maakt voor grensoverschrijdend gedrag in alle organisaties die vallen onder de bevoegdheid van de Vlaamse overheid, dus ook de Vlaamse universiteiten (Vlaams Parlement, 2024; zie ook ECOOM-brief 55). Wie meer duidelijkheid wil over de rol en het statuut van vertrouwenspersonen en bij uitbreiding alle actoren in het welzijnsbeleid van een organisatie, verwijzen we graag door naar de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO, z.d.-a).

Ben ik bereid een officiële melding te doen?

Bereidheid tot officiële melding van grensoverschrijdend gedrag vraagt meer dan theoretische kennis van het wat, waar, wanneer en hoe van een officiële melding. Meldpunten die zichtbaar zijn en toegankelijk, maar die door medewerkers niet als helder en betrouwbaar ervaren worden in hun rol, mandaat en effectiviteit, zullen de meldingsbereidheid negatief beïnvloeden. Hetzelfde geldt wanneer medewerkers moeilijk kunnen inschatten hoe er in de praktijk met hun melding zal worden omgegaan, of hun anonimiteit te allen tijde behouden blijft, en wat de verwachte gevolgen kunnen zijn op welke termijn. Mogelijks speelt ook mee welke vorm van grensoverschrijdend gedrag ervaren wordt, en of het gedrag juridisch strafbaar is, van wie het grensoverschrijdend gedrag uitgaat, en hoeveel objectief bewijsmateriaal kan worden aangebracht. Als melders verwachten dat de opvolging te wensen over zal laten, bv. doordat geruchten rondgaan dat vorige melders niet goed beschermd of zelfs benadeeld zijn, zal dit de meldingsbereidheid verminderen (Kröger et al., 2022). Heel wat slachtoffers doen geen melding omdat ze denken dat het toch geen resultaten zal opleveren (Hoebel et al., 2022; Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024; Schraudner et al., 2019).

Zeker voor junior onderzoekers is het kunnen inschatten van de mogelijke gevolgen en termijnen bij een melding van cruciaal belang: hun positie aan de universiteit is immers kwetsbaar. Dit maakt dat het overwegen van, of effectief overgaan tot een officiële melding, vaak gepaard gaat met angst (o.a. Schraudner et al., 2019; Van Den Bossche et al., 2025). Melders, hetzij als slachtoffer, hetzij als getuige, zijn vaak bang voor hun eigen positie binnen de organisatie en voor eventuele represailles (Gewin, 2025; Horbach et al., 2020). Daar kunnen verschillende redenen voor zijn en die kunnen afhankelijk zijn van wie het grensoverschrijdend gedrag heeft gesteld. Een eerste belangrijke reden betreft de afhankelijkheid in het kader van een verlenging van een tewerkstellingscontract, de goedkeuring tot verdediging van het doctoraat, of de nood aan positieve referentiebrieven in de toekomst (Gewin, 2025). Bij internationale junior onderzoekers is er soms ook nog

bijkomende afhankelijkheid in het kader van een verblijfvergunning en huisvesting. De afhankelijkheid is extra groot voor junior onderzoekers werkzaam in een domein of rond een topic waar wereldwijd slechts een handvol specialisten mee bezig zijn (Klingberg, 2025). Ten tweede kan de meldingsbereidheid belemmerd worden door het mogelijke verwijt van collega's of leidinggevendenden dat de verhoudingen binnen het team of op de werkvloer door een melding verstoord zouden worden, of dat een melding nefast is voor de *branding* of reputatie van het team (zie ook Schraudner et al., 2019). Nog een derde belangrijke reden gelinkt aan de positie van de potentiële melder kan de hiërarchie binnen de organisatie zijn: de leidinggevende is vaak direct of indirect betrokken bij de ervaren sociale onveilige situatie en bevindt zich in een machtspositie. Angst voor misbruik van die machtspositie kan de meldingsbereidheid afremmen (Kröger et al., 2022). Angst voor het verwijt een melding te doen, het verwijt over geen of onvoldoende sociale of communicatieve vaardigheden te beschikken, niet conflictvaardig te zijn, te gevoelig of prikkelbaar te zijn, of andere vormen van *victim blaming* kunnen evenzeer de meldingsbereidheid afremmen.

Angst voor negatieve reacties en represailles is ook een cruciale belemmerende factor wanneer grensoverschrijdend gedrag niet zozeer het individu of de organisaties beschadigt, maar ook schade oplevert voor het algemeen belang (o.a. Cassematis & Wortley, 2013; Kaptein, 2011; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). De inzet is dan extra hoog. Medewerkers zijn vaak als eerste op de hoogte van zulke misstanden. Ze verkeren daardoor in de beste positie om diegenen in te lichten die er wat kunnen tegen ondernemen. Klokkenluiders melden werkgerelateerde misstanden binnen hun eigen organisatie of aan een externe instantie, of brengen de misstanden in de openbaarheid, met als doel schade of dreigende schade voor het algemeen belang te voorkomen. In 2019 werd besloten dat er wetgeving nodig was in de lidstaten van de Europese Unie om klokkenluiders beter te beschermen (Europese Commissie, z.d.). Sinds 2022 beschikt België over een duidelijke en toegankelijke klokkenluidersregeling die klokkenluiders een goede bescherming biedt. Het systeem bestaat zowel voor de private sector als de publieke sector (FOD WASO, z.d.-b). Relevant voor de Vlaamse universiteiten is ook het Decreet tot bescherming van klokkenluiders in het onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap (Vlaanderen - Onderwijs en Vorming, 2023). Dit decreet werd in juni 2023 goedgekeurd. De vraag rijst evenwel of deze bescherming tegen represailles voldoende effect heeft om klokkenluiders daadwerkelijk naar voren te doen treden.

[BEVRAGING VAN MELDINGSBEREIDHEID BIJ GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP HET WERK VIA DE SURVEY OF JUNIOR RESEARCHERS 2023](#)

In wat volgt, gaan we na in welke mate junior onderzoekers aan de vijf Vlaamse universiteiten bereid zijn melding te doen van grensoverschrijdend gedrag. Hiertoe maken we 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. In

2023 waren dat er 17838. Voor meer details over de dataverzameling, respondenten en bevraagde thema's verwijzen we naar ECOOM-briefs 51 en 53.

In de *Survey of Junior Researchers* 2023 stelden we voor het eerst enkele vragen die polsen naar grensoverschrijdend gedrag (zie ECOOM-briefs 53 t.e.m. 58). In voorliggende ECOOM-brief zoomen we in op de antwoorden die junior onderzoekers ons gaven op twee hypothetische vragen: "Als u het slachtoffer zou zijn van grensoverschrijdend gedrag, zou u dit officieel melden?" en "Als u getuige zou zijn van grensoverschrijdend gedrag, zou u dit officieel melden?". De antwoordopties waren "ja, maar enkel als ik het anoniem kan melden", "ja, zelfs wanneer ik het niet anoniem kan melden", "ik weet niet of ik het zou melden. Het hangt ervan af", "nee" en "ik beantwoord deze vraag liever niet". We gaven bij de vraagstelling geen definities of omschrijvingen van grensoverschrijdend gedrag, en gaven ook geen duiding bij het verschil tussen een melding en een klacht. Meer info over dat laatste onderscheid vindt de lezer in ECOOM-brief 55. Bij de vraag naar meldingsbereidheid in geval van slachtofferschap, gaven 76 respondenten aan de vraag liever niet te beantwoorden en 11 respondenten lieten de vraag onbeantwoord. Bij de vraag naar meldingsbereidheid in geval de respondent getuige is van grensoverschrijdend gedrag op het werk, gaven 73 respondenten aan de vraag liever niet te beantwoorden en lieten 8 personen de vraag onbeantwoord.

We richten ons in wat volgt concreet op vier specifieke onderzoeksvragen:

1. *In welke mate zijn junior onderzoekers bereid officieel melding te doen indien ze slachtoffer of getuige zouden zijn van grensoverschrijdend gedrag op het werk?*
2. *Verschildt de bereidheid tot officiële melding naargelang grensoverschrijdend gedrag ervaren zou worden als slachtoffer dan wel als getuige?*
3. *Verschildt de bereidheid tot officiële melding naargelang een junior onderzoeker in het afgelopen jaar slachtoffer werd van grensoverschrijdend gedrag op het werk?*
4. *Verschildt de bereidheid tot officiële melding naargelang junior onderzoekers weten waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden?*

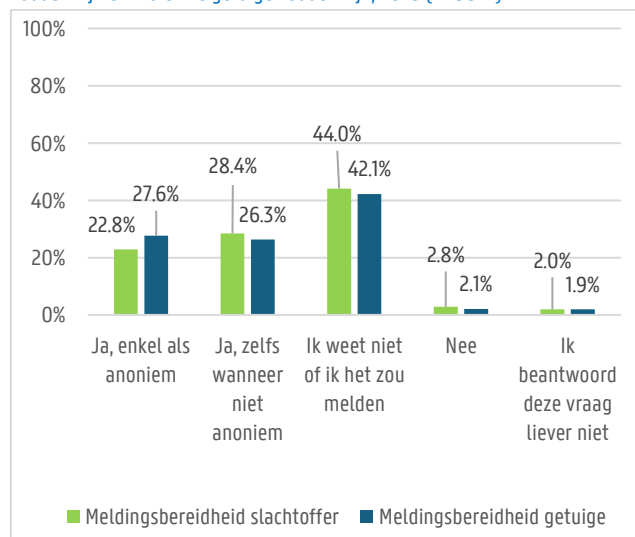
IN WELKE MATE ZIJN JUNIOR ONDERZOEKERS BEREID OFFICIEEL MELDING TE DOEN INDIEN ZE SLACHTOFFER OF GETUIGE ZOUDEN ZIJN VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP HET WERK?

Figuur 2 toont dat ongeveer de helft van de junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten officieel melding zou doen indien ze slachtoffer zouden zijn van grensoverschrijdend gedrag op het werk: voor 22.8% van de junior onderzoekers is dat op voorwaarde dat de melding anoniem kan, terwijl 28.4% aangeeft dat ze ook melding zouden doen indien dat niet anoniem kan gebeuren. Verder blijkt 44.0% van de junior onderzoekers te twijfelen of ze als slachtoffer officieel melding zouden doen: het hangt ervan af. Voor 2.8% van de junior onderzoekers noteren

we dan weer dat ze niet bereid zijn tot een officiële melding, en 2.0% geeft aan dat ze de vraag liever niet beantwoorden.

Figuur 2 toont verder ook aan dat de meldingsbereidheid als getuige van grensoverschrijdend gedrag iets hoger ligt dan als slachtoffer: we noteren iets vaker een "ja" (53.9% i.p.v. 51.2%), iets minder twijfel (42.1% i.p.v. 44.0%) en iets minder "nee" (2.1% i.p.v. 2.8%). Er is geen vermeldenswaardig verschil in terughoudendheid op de vraag naar meldingsbereidheid tussen slachtoffer en getuige.

Figuur 2. Bereidheid tot officiële melding van grensoverschrijdend gedrag bij junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten indien ze zelf slachtoffer zouden zijn en indien ze getuige zouden zijn, 2023 (N=3877)



VERSCHILT DE BEREIDHEID TOT OFFICIËLE MELDING NAARGELANG GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG ERVAREN ZOU WORDEN ALS SLACHTOFFER DAN WEL ALS GETUIGE?

In Tabel 1 kruisen we de antwoorden van junior onderzoekers op de hypothetische vragen naar meldingsbereidheid als slachtoffer en als getuige. Een Chi²-toets wijst op een statistisch significant verband ($p < 0.001$).

We zien vooreerst dat drie kwart van de junior onderzoekers die bereid zijn tot anonieme melding als slachtoffer, ook melding zouden doen als getuige: 60.0% zou dat opnieuw anoniem doen, maar 16.5% zegt ook bereid te zijn om als getuige melding te doen indien dat niet anoniem kan. Daarnaast noteren we dat 22.2% van de junior onderzoekers die bereid zijn tot anonieme melding als slachtoffer, twijfelt of ze ook melding zouden doen als getuige en slechts 0.6% zegt dat ze als getuige geen officiële melding zouden doen.

Sommige junior onderzoekers gaven aan dat ze als slachtoffer officieel melding zouden doen, zelfs indien dat niet anoniem zou kunnen. In deze groep noteren we dat 56.0% hetzelfde zou doen indien ze getuige zouden zijn van grensoverschrijdend gedrag, terwijl 22.6% als getuige wel melding zou doen, maar dan enkel anoniem. Voor 20.7% noteren we twijfel om als getuige melding te doen. Zelden wordt er aangegeven dat ze niet tot een melding bereid zijn.

In de groep van junior onderzoekers die twijfelt of ze als slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag officieel melding zouden doen, twijfelt 67.5% ook om als getuige melding te doen. Bij 30% zien we wel meldingsbereidheid, al dan niet op voorwaarde van anonieme melding. Bij 1.9% is er geen meldingsbereidheid als getuige.

In de groep van junior onderzoekers die als slachtoffer grensoverschrijdend gedrag niet zouden melden, blijkt dat 10.3% als getuige wel anoniem melding zou doen en voor 7.5% zou dat zelfs niet anoniem mogen gebeuren. Bij 42.1% van de junior onderzoekers die als slachtoffer geen melding zou doen, zien we twijfel en bij 36.4% krijgen we resoluut het antwoord “nee”.

Tabel 1. Verband tussen bereidheid tot officiële melding als slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag en bereidheid tot officiële melding als getuige van grensoverschrijdend gedrag; junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023 (N=3877)

	Meldingsbereidheid als getuige				
	Ja, enkel als anoniem	Ja, zelfs wanneer niet anoniem	Ik weet niet of ik het zou melden	Nee	Ik beantwoord deze vraag liever niet %
	%	%	%	%	
Meldingsbereidheid als slachtoffer					
Ja, enkel als anoniem	60.0	16.5	22.2	0.6	0.7
Ja, zelfs wanneer niet anoniem	22.6	56.0	20.7	0.3	0.4
Ik weet niet of ik het zou melden	15.9	14.1	67.5	1.9	0.6
Nee	10.3	7.5	42.1	36.4	3.7
Ik beantwoord deze vraag liever niet	7.9	9.2	15.8	2.6	64.5

Noot. Significant op basis van de Chi²-toets (p<0.001)

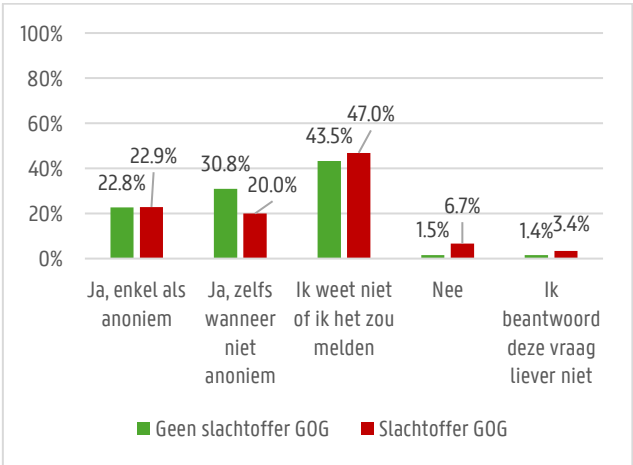
En wat met zij die liever geen antwoord gaven op de vraag naar meldingsbereid als slachtoffer? In deze (beperkte) groep vertoonde 64.5% dezelfde terughoudendheid bij de vraag naar meldingsbereidheid als getuige. Bij 7.9% van de junior onderzoekers noteren we wel bereidheid tot anonieme melding als getuige en bij 9.2% noteren we meldingsbereidheid, zelfs indien dat niet anoniem kan. Bij 15.8% is er twijfel: de meldingsbereidheid als getuige hangt van een aantal voorwaarden af. Bij 2.6% junior onderzoekers noteren we dat ze als getuige van grensoverschrijdend gedrag geen officiële melding zouden doen.

VERSCHILT DE BEREIDHEID TOT OFFICIËLE MELDING NAARGELANG EEN JUNIOR ONDERZOEKER IN HET AFGELOPEN JAAR SLACHTOFFER WERD VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP HET WERK?

In de *Survey of Junior Researchers* 2023 polsten we naar slachtofferschap van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag,

pesten, intimidatie of bedreigingen, of discriminatie op het werk in het jaar voorafgaand aan de survey (zie ook ECOOM-briefs 53 en 54). In wat volgt maken we een onderscheid tussen junior onderzoekers die wel slachtoffer zijn geweest en zij die van grensoverschrijdend gedrag gespaard zijn gebleven.

Figuur 3. Bereidheid tot officiële melding van grensoverschrijdend gedrag (GOG) indien ze slachtoffer zouden zijn: differentiatie naar effectief slachtofferschap van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie op het werk in de afgelopen 12 maanden - junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023 (N=3877)



Noot. Significant op basis van de Chi²-toets (p<0.001)

Tabel 2. Bereidheid tot officiële melding van grensoverschrijdend gedrag indien ze slachtoffer zouden zijn: differentiatie naar effectief slachtofferschap van ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie op het werk in de afgelopen 12 maanden - junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023 (N=3877) (§)

	Ja, enkel als anoniem	Ja, zelfs wanneer niet anoniem	Ik weet niet of ik het zou melden	Nee	Ik beantwoord deze vraag liever niet %
	%	%	%	%	%
Ongewenst seksueel gedrag *					
Nee	22.7	28.6	44.1	2.7	1.8
Ja	25.2	19.6	44.9	5.6	4.7
Pesten ***					
Nee	22.5	29.4	44.1	2.4	1.7
Ja	25.9	18.2	45.5	6.8	3.7
Intimidatie of bedreiging ***					
Nee	22.8	29.5	44.0	1.9	1.8
Ja	22.7	17.1	46.8	10.2	3.2
Discriminatie ***					
Nee	22.7	29.7	44.0	2.0	1.6
Ja	23.6	19.8	45.8	7.0	3.8

Noot. Significantie op basis van de Chi²-toets

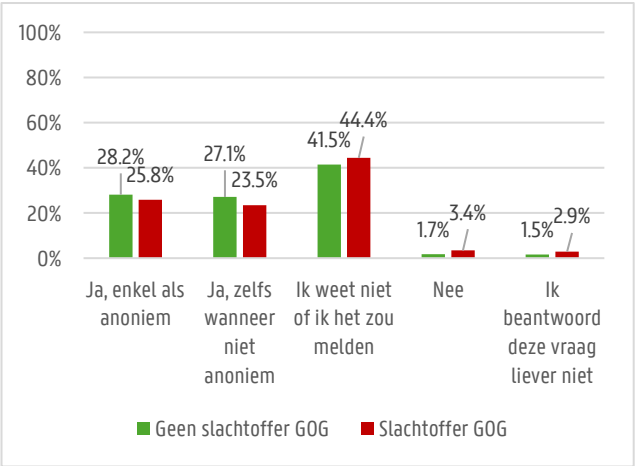
*=p<0.05, ***=p<0.001

Noot §: in de *Survey of Junior Researchers* 2023 werd ook gevraagd naar slachtofferschap van fysiek geweld. Omwille van het beperkt aantal gerapporteerde incidenten (N=20), laten we deze vorm van grensoverschrijdend gedrag in deze tabel buiten beschouwing.

We bekijken in beide groepen eerst hun antwoorden op de hypothetische vraag: “Als u het slachtoffer zou zijn van grensoverschrijdend gedrag, zou u dit officieel melden?”. De antwoorden presenteren we in Figuur 3 en Tabel 2.

Figuur 3 toont alvast dat slachtoffers van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag de vraag naar meldingsbereidheid significant anders beantwoorden dan wie geen slachtoffer werd (χ^2 $p<0.001$). Slachtoffers vertonen weliswaar quasi identieke bereidheid tot anonieme melding (22.8% vs. 22.9%), maar ze kiezen minder voor de antwoordoptie “ja, zelfs wanneer ik het niet anoniem kan melden” (20.0% vs. 30.8%). Slachtoffers geven ook vaker aan niet meldingsbereid te zijn (6.7% vs. 1.5%) en geven ook iets vaker aan liever niet op de vraag te willen antwoorden (3.4% vs. 1.4%). Dit patroon opgetekend in Figuur 3, zien we ook terugkomen in Tabel 2 waar we inzoomen op specifieke vormen van grensoverschrijdend gedrag. We noteren de minste meldingsbereidheid bij slachtoffers van intimidatie of bedreiging. Bekijken we nu vervolgens de antwoordpatronen op de hypothetische vraag: “Als u getuige zou zijn van grensoverschrijdend gedrag, zou u dit officieel melden?”. De antwoorden presenteren we in Figuur 4 en Tabel 3.

Figuur 4. Bereidheid tot officiële melding van grensoverschrijdend gedrag (GOG) indien getuige hiervan: differentiatie naar effectief slachtofferschap van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie op het werk in de afgelopen 12 maanden - junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023 (N=3877)



Noot: Significant op basis van de χ^2 -toets ($p<0.001$)

Figuur 4 toont ons dat junior onderzoekers die in het afgelopen jaar zelf slachtoffer werden van één of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk, significant minder bereid zijn tot een officiële melding als getuige (χ^2 $p<0.001$). We observeren een lagere meldingsbereidheid voor zowel anonieme meldingen (25.8% vs. 28.2%), als voor niet-anonieme meldingen (23.5% vs. 27.1%). Slachtoffers geven ook iets vaker aan niet meldingsbereid te zijn (3.4% vs. 1.7%) of vertonen meer twijfel (44.4% vs. 41.5%). Ze geven ook vaker aan liever niet op de vraag te willen antwoorden (2.9% vs. 1.5%). Vinden we dit antwoordpatroon opgetekend in Figuur 4 ook terug wanneer we inzoomen op specifieke vormen van grensoverschrijdend gedrag? Tabel 3 laat zien dat we dit antwoordpatroon integraal terugvinden bij slachtoffers van pesten of van intimidatie of bedreiging.

Bij slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag noteren we een vrij gelijkaardig antwoordpatroon als in Figuur 4 (behalve voor de laatste antwoordcategorie), maar de verschillen tussen slachtoffers en zij die van ongewenst seksueel gedrag gespaard bleven, zijn niet statistisch significant. Wat discriminatie betreft, noteren we wel een significant verschil naar slachtofferschap, maar dat is veel minder uitgesproken dan bij ervaringen van pesten en van intimidatie of bedreiging.

Tabel 3. Bereidheid tot officiële melding van grensoverschrijdend gedrag indien getuige hiervan: differentiatie naar effectief slachtofferschap van ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, of discriminatie op het werk in de afgelopen 12 maanden - junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023 (N=3877) (§)

	Ja, enkel als anoniem	Ja, zelfs wanneer niet anoniem	Ik weet niet of ik het zou melden	Nee	Ik beantwoord deze vraag liever niet
	%	%	%	%	%
Ongewenst seksueel gedrag n.s.					
Nee	27.6	26.5	41.9	2.1	1.9
Ja	27.1	18.7	50.5	2.8	0.9
Pesten **					
Nee	27.7	26.7	42.1	2.0	1.6
Ja	27.6	21.6	43.5	3.1	4.3
Intimidatie of bedreiging ***					
Nee	27.8	26.9	41.7	1.8	1.8
Ja	25.1	20.6	47.1	4.5	2.7
Discriminatie ***					
Nee	27.6	26.5	42.6	1.8	1.5
Ja	27.6	25.4	39.3	3.8	4.0

Noot: Significantie op basis van de χ^2 -toets

n.s.=niet significant, **= $p<0.01$ ***= $p<0.001$

Noot §: in de *Survey of Junior Researchers 2023* werd ook gevraagd naar slachtofferschap van fysiek geweld. Omwille van het beperkt aantal gerapporteerde incidenten (N=20), laten we deze vorm van grensoverschrijdend gedrag in deze tabel buiten beschouwing.

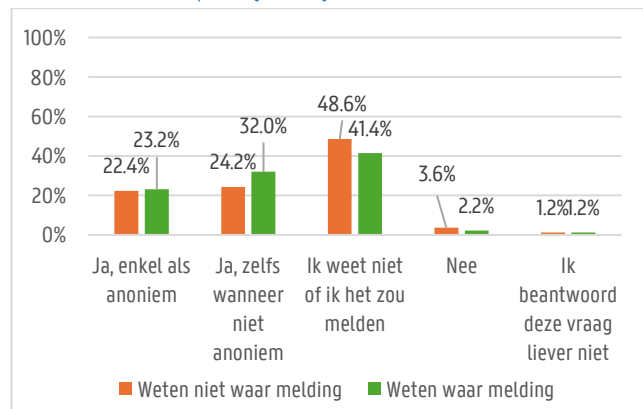
VERSCHILT DE BEREIDHEID TOT OFFICIËLE MELDING NAARGELANG JUNIOR ONDERZOEKERS WETEN WAAR ZE GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG KUNNEN MELDEN?

In ECOOM-brief 55 gingen we na in welke mate junior onderzoekers weten waar ze grensoverschrijdend gedrag op het werk kunnen melden. Zorgt kennis over waar melding gedaan kan worden voor een hogere meldingsbereidheid?

Figuur 5 kijkt naar de meldingsbereidheid in het hypothetisch geval van slachtofferschap van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Het patroon is duidelijk: junior onderzoekers die weten waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden, vertonen een significant hogere meldingsbereidheid (χ^2 $p<0.001$). Die hogere meldingsbereidheid vertoont zich niet zozeer in de bereidheid tot anonieme melding (23.2% vs. 22.4%), maar wel in meer bereidheid tot

niet-anonieme melding (32.0% vs. 24.2%), minder twijfel over het al dan niet melden (41.4% vs. 48.6%) en minder "nee" (2.2% vs. 3.6%).

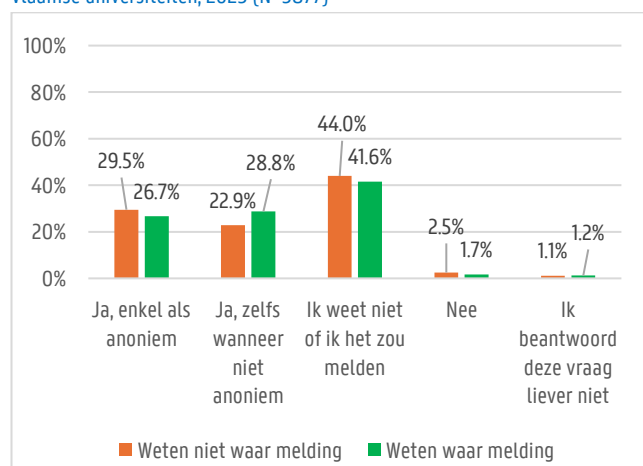
Figuur 5. Bereidheid tot officiële melding van grensoverschrijdend gedrag op het werk indien slachtoffer hiervan: differentiatie naargelang kennis waar grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden - junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023 (N=3877)



Noot: Significant op basis van de Chi²-toets (p<0.001)

Figuur 6 kijkt naar de meldingsbereidheid in het hypothetisch geval van getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Ook hier is het patroon duidelijk: junior onderzoekers die weten waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden, vertonen een significant hogere meldingsbereidheid (Chi² p<0.001). We zien geen hogere meldingsbereidheid bij de mogelijkheid tot anonieme melding (26.7% vs. 29.5%), maar wel bij de mogelijkheid tot niet-anonieme melding (28.8% vs. 22.9%), minder twijfel over al dan niet melden (41.6% vs. 44.0%) en iets minder "nee" (1.7% vs. 2.5%).

Figuur 6. Bereidheid tot officiële melding van grensoverschrijdend gedrag op het werk indien getuige hiervan: differentiatie naargelang kennis waar grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden - junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, 2023 (N=3877)

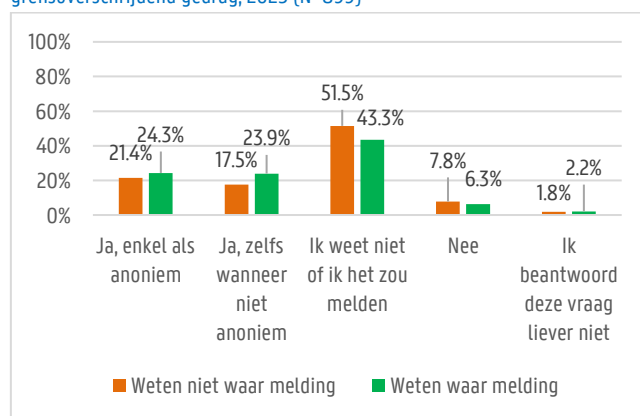


Noot: Significant op basis van de Chi²-toets (p<0.001)

Terwijl Figuren 5 en 6 focussen op alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten, zoomen Figuren 7 en 8 in op die junior onderzoekers die in het afgelopen jaar slachtoffer zijn geweest van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, en/of discriminatie op het werk. Hoe hebben deze

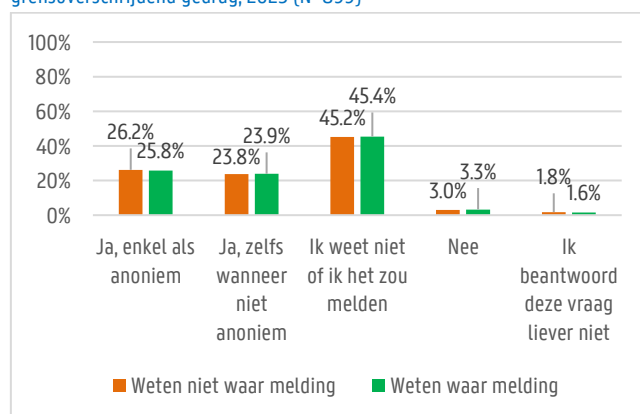
slachtoffers geantwoord op de hypothetische vragen "Als u het slachtoffer zou zijn van grensoverschrijdend gedrag, zou u dit officieel melden?" en "Als u getuige zou zijn van grensoverschrijdend gedrag, zou u dit officieel melden?". Figuren 7 en 8 wijzen uit dat wie in het afgelopen jaar slachtoffer werd en weet waar grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden, géén hogere bereidheid tot melding vertoont. Niet als slachtoffer en niet als getuige. Het positief verband tussen weten waar melding gedaan kan worden en meldingsbereidheid die we optekenden in Figuren 5 en 6 doet zich dus alleen voor bij wie niet in het afgelopen jaar slachtoffer werd van grensoverschrijdend gedrag op het werk.

Figuur 7. Bereidheid tot officiële melding van grensoverschrijdend gedrag op het werk indien slachtoffer hiervan: differentiatie naargelang kennis waar grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden - junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten die in de afgelopen 12 maanden slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag, 2023 (N=899)



Noot: Niet significant op basis van de Chi²-toets (p>0.05)

Figuur 8. Bereidheid tot officiële melding van grensoverschrijdend gedrag op het werk indien getuige hiervan: differentiatie naargelang kennis waar grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden - junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten die in de afgelopen 12 maanden slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag, 2023 (N=899)



Noot: Niet significant op basis van de Chi²-toets (p>0.05)

DISCUSSIE

Officieel melding doen van grensoverschrijdend gedrag op het werk is voor medewerkers allesbehalve vanzelfsprekend. Nochtans is een officiële melding doen voor betrokken individuen vaak een cruciale stap in een proces van herstel. Maar ook voor een goede werking van de

organisatie zijn officiële meldingen van grensoverschrijdend gedrag uitermate belangrijk: meldingen kunnen bijdragen tot het bijsturen en optimaliseren van de werking, van structuren, procedures en taken, en van waarden, normen en attitudes die finaal tot een sociaal veilige en integere werkcontext moeten leiden. Zo'n werkcontext heeft niet alleen een positieve invloed op het professioneel functioneren en de productiviteit van medewerkers, maar draagt ook bij aan hun vertrouwen in hun universiteit. Een grote mate van meldingsbereidheid in geval van grensoverschrijdend gedrag op het werk kan een indicatie zijn van het vertrouwen van medewerkers in het beleid van hun werkgever.

Hoe is het gesteld met de meldingsbereidheid van grensoverschrijdend gedrag op het werk binnen de Vlaamse universiteiten? We konden hierover geen onderzoek terugvinden. Hebben de Vlaamse universiteiten zicht op die meldingsbereidheid via hun periodieke welzijnsbevragingen? Indien wel, welke patronen laten zich tonen? En zijn die dezelfde aan alle universiteiten? Welke beleidssuggesties dringen zich op? En wat zijn *good practices* die gedeeld kunnen worden? In 2023 bood de nieuwe *Survey of Junior Researchers*, een kans om eerste inzichten te verwerven voor de vijf Vlaamse universiteiten. Met de survey wenst de Vlaamse overheid om de vijf jaar alle junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten te monitoren op het vlak van performantie, welzijn en loopbaandynamieken. In 2023 werden voor het eerst enkele vragen gesteld naar grensoverschrijdend gedrag. De bevindingen lichtten ondertussen een tipje van de sluier op over de mate waarin junior onderzoekers grensoverschrijdend gedrag op het werk ervaren (ECOOM-brief 53), wie daarbij het meeste risico loopt (ECOOM-brief 54) en de mate waarin junior onderzoekers weten waar ze melding kunnen doen (ECOOM-brief 55). In voorliggende brief focusten we op de mate waarin junior onderzoekers bereid zijn grensoverschrijdend gedrag officieel te melden.

Take aways

Ten eerste, blijkt dat maar 1 op 2 junior onderzoekers officieel melding zouden doen van grensoverschrijdend gedrag op het werk indien ze daar slachtoffer van zouden zijn. Voor 1 op 5 zou dit anoniem moeten. Verder blijkt dat iets meer dan 2 op 5 junior onderzoekers twijfelen of ze grensoverschrijdend gedrag zouden melden: het hangt ervan af. Slechts 3% van alle junior onderzoekers geeft aan niet bereid te zijn tot een officiële melding, terwijl 2% terughoudend is om op onze vraag te antwoorden. De meldingsbereidheid als slachtoffer ligt iets lager dan dat als getuige. Als getuige blijkt de mogelijkheid tot anonieme melding extra belangrijk. Junior onderzoekers hanteren in hun beslissingsproces tot melding wellicht andere criteria als slachtoffer dan als getuige: behoorlijk wat junior onderzoekers die als slachtoffer geen officiële melding zouden doen, blijken als getuige (onder bepaalde voorwaarden) wel meldingsbereid.

Ten tweede, blijkt dat junior onderzoekers die in het afgelopen jaar slachtoffer werden van fysiek geweld, ongewenst seksueel gedrag, pesten, intimidatie of bedreiging, en/of discriminatie, significant minder meldingsbereidheid te vertonen dan wie geen slachtoffer werd. Vergeleken met junior onderzoekers die in het afgelopen jaar op het werk geen grensoverschrijdend gedrag hebben ervaren, noteren we bij

slachtoffers 10.7% minder "ja", 5.2% meer "nee", 3.5% meer twijfel en 2.0% meer terughoudendheid om te antwoorden op de vraag. Houden we rekening met de specifieke vorm van ervaren grensoverschrijdend gedrag, dan zien we dat het aandeel junior onderzoekers dat aangeeft dat ze geen melding zouden doen, oploopt van iets meer dan 1 op 20 in geval van ongewenst seksueel gedrag tot 1 op 10 in geval van intimidatie of bedreiging. Wie in het afgelopen jaar slachtoffer werd van grensoverschrijdend gedrag vertoont ook minder meldingsbereidheid indien men getuige zou zijn van grensoverschrijdend gedrag.

Ten derde, stelden we voor de totale groep van junior onderzoekers vast dat weten waar grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden, samenhangt met een grotere meldingsbereidheid: we noteren 8.6% meer "ja", 1.4% minder "nee" en 7.2% minder twijfel bij de vraag naar meldingsbereidheid als slachtoffer. Wanneer we een onderscheid maken tussen junior onderzoekers die in het afgelopen jaar slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag en junior onderzoekers die geen slachtoffer werden, dan krijgen we een meer genuanceerd beeld. Bij junior onderzoekers die het afgelopen jaar gespaard bleven van grensoverschrijdend gedrag, blijkt de meldingsbereidheid significant hoger te zijn bij wie weet waar er melding gedaan kan worden. Maar bij junior onderzoekers die in het afgelopen jaar slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag, blijkt weten waar melding gedaan kan worden, niet samen te gaan met een hogere meldingsbereidheid.

Beleidsreflecties

Een eerste beleidsreflectie betreft het opzetten van een duurzame sensibilisering rond grensoverschrijdend gedrag, zoals vooropgesteld in het Charter Grensoverschrijdend Gedrag van de VLIR (2018) en verder opgevolgd in het Engagement voor een aangescherpt beleid inzake grensoverschrijdend gedrag aan de Vlaamse universiteiten (VLIR, 2022-a; 2022-b). In ECOOM-brief 55 stelden we vast dat 2 op 5 junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten niet weten waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden en in sommige groepen van junior onderzoekers loopt dit op tot 3 op 5. Deze cijfers moedigen universiteiten aan om te investeren in sensibiliserings- en bekendmakingscampagnes, maar de beleidsverwachtingen hierbij dienen realistisch te zijn: weten waar melding gedaan kan worden, resulteert niet noodzakelijk ook in meldingsbereidheid. Uit onze analyses blijkt dat weten waar grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden, bij slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag niet gepaard gaat met meer meldingsbereidheid. Meer nog: slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag bleken beduidend meer terughoudendheid te vertonen in het aangeven of ze wel of niet weten waar ze terecht kunnen.

Een tweede beleidsreflectie wijst op de nood aan een accurate en uitgebreide *evidence-base* over de beeldvorming van grensoverschrijdend gedrag bij de medewerkers van de universiteiten. Welk beeld leeft er over grensoverschrijdend gedrag op het werk en over de aanpak ervan door de universiteit? Welke acties zien medewerkers zichzelf wel of niet nemen en onder welke voorwaarden? Welke drempels moeten ze over en wie nemen ze in vertrouwen? En wat is de rol hierbij van de leidinggevende(n)? Leidinggevendens spelen een

belangrijke rol in het creëren en behouden, maar ook in het teniet doen van een psychologisch veilige werkomgeving (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024). Wanneer de instelling veel nadruk legt op “het goede gesprek” en een informele oplossing voor incidenten van grensoverschrijdend gedrag en voor sociale onveiligheid, dan is het een essentiële voorwaarde dat zowel de leidinggevende als HR-afdeling als veilige en betrouwbare gesprekspartners worden ervaren (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024). Ook in de Vlaamse universiteiten geldt voor de interne begeleiding en hulpverlening dat wat in de onmiddellijke of nabije omgeving geregeld kan worden, zoveel mogelijk lokaal opgevangen wordt door collega's, leidinggevende, HR, ... die daartoe ook de nodige ondersteuning krijgen (VLIR, 2018). Verder engageren de Vlaamse universiteiten zich er ook voor om aandacht te besteden aan de problematiek van grensoverschrijdend gedrag in leiderschapstrainingen en coaching van leidinggevend (zie VLIR, 2018, maar ook Van Den Bossche et al., 2025). De vraag stelt zich of de Vlaamse universiteiten ook zicht hebben op de effecten van deze engagementen in de dagelijkse praktijk? In welke mate ervaren junior onderzoekers – en andere werknemers – in de dagelijkse praktijk psychologische veiligheid om hun leidinggevende, vakgroepvoorzitter, decaan of HR-medewerker rond grensoverschrijdend gedrag in vertrouwen te nemen? Wetenschappelijk onderzoek naar vertrouwen in leidinggevend en het beleid van de werkgever inzake grensoverschrijdend gedrag is voor universiteiten beperkt. Bestaand onderzoek naar integriteitschendingen en integriteitsmanagement concentreert zich doorgaans op bedrijfssettings (Horbach et al., 2020; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Zijn de inzichten die in bedrijfssettings verworven werden, zonder meer door te trekken naar academische settings? De data in de *Survey of Junior Researchers 2023* laten eerste, beperkte inzichten toe in de meldingsbereidheid van junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten (zie ook ECOOM-briefs 57 en 58), maar er is nood aan verbredend en verdiepend onderzoek naar wat in de onderstroom van universiteiten leeft (zie inleiding hier en ECOOM-briefs 53 en 54). Veranderingsprocessen die rekening houden met zowel de boven- als onderstroom in organisaties, met het formele en informele, met het zichtbare en onzichtbare, hebben de meeste kans op gedragen, duurzaam succes.

De derde beleidsreflectie haakt in op de vorige en gaat eveneens over de *evidence-base* waarop beleid te enten. Accuraat opgezette surveys kunnen zeer waardevolle inzichten opleveren die voor beleidsmakers als kompas kunnen fungeren. Bij zeer gevoelige onderwerpen zoals grensoverschrijdend gedrag, is niet alleen inzicht krijgen in wie deelneemt aan de survey van belang, maar ook inzicht krijgen in wie niet aan de survey deelneemt, wie de vragen over grensoverschrijdend gedrag niet invult, en wie aangeeft de vragen liever niet te beantwoorden. Welke boodschap sturen (potentiële) respondenten hiermee uit? Welke boodschap sturen slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag bv. uit wanneer ze liever niet antwoorden op de vraag of ze weten waar ze melding kunnen doen? En welke boodschap sturen ze uit als ze weten waar ze melding kunnen doen, maar daartoe niet bereid zijn? De *Survey of Junior Researchers 2023* laat op deze vragen geen empirisch onderbouwde antwoorden toe,

enkel speculatie en reflectie. Geven slachtoffers met hun surveyantwoorden misschien aan dat ze wel weten waar ze *in theorie* met grensoverschrijdend gedrag terecht kunnen, maar dat dit *in de praktijk* voor hen geen optie is (zie ook Van Den Bossche et al., 2025)? Geven slachtoffers met hun antwoorden misschien aan dat ze zich bij de meldpunten wel gehoord en gesteund voelden, maar wat ze hoopten uiteindelijk niet gebeurde: geen ‘oplossing’ wat mogelijks impliceert geen sanctie, geen herstel van geschonden relaties, geen culturele of structurele veranderingen ten goede. Leeft bij slachtoffers het beeld dat meldpunten en vertrouwenspersonen onvoldoende slagkracht hebben om ook *effectief* verandering te kunnen realiseren? Uit onderzoek aan de Nederlandse universiteiten bleek alvast dat dit speelt (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024). Ook bleek dat meldingen van ongewenst gedrag die het meldpunt bereiken, vaak pas in een laat stadium gebeuren (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024), wat niet alleen impliceert dat eventuele pogingen tot informele probleemoplossing niet of onvoldoende hebben gewerkt, maar dat problemen ondertussen verder geëscaleerd zijn en een effectieve probleemoplossing dus minder evident wordt. Hoe zit dit precies aan de Vlaamse universiteiten? Hebben alle universiteiten een duidelijk zicht op de drempels die hun medewerkers ervaren om naar een intern meldpunt te stappen en hoe ze de opvolging van de melding ervaren? Wordt het meldpunt gepercipieerd als onafhankelijk of eerder als een instrument om de reputatie van de universiteit te beschermen en professoren uit de wind te zetten? Hoeveel medewerkers kloppen niet aan bij een intern meldpunt, maar zoeken wel hulp bij een extern meldpunt? Alle Vlaamse universiteiten hebben hun eigen systeem en werking rond grensoverschrijdend gedrag die bij hun eigenheid past. Er zijn verschillen tussen de universiteiten: de mate van uitbouw van het beleid en uitwerking in procedures, en de kanalen waar men terecht kan voor melding (bv. alle universiteiten hebben verschillende kanalen waar melding gedaan kan worden, en de meeste hebben daarnaast ook een centraal meldpunt (VLIR, 2021; 2022-a)). Welk systeem is het meest effectief en kan op het meeste vertrouwen rekenen?

In ECOOM-briefs 57 en 58 zetten we twee nieuwe stappen vooruit in het zichtbaar maken van wat er in de onderstroom van de Vlaamse universiteiten rond grensoverschrijdend gedrag leeft. We gaan namelijk na of de meldingsbereidheid van junior onderzoekers verschilt naargelang gender en nationaliteit, naargelang een aantal job- en tewerkstellingskenmerken, en naar wetenschapscluster en universiteit. Wie toont de meeste bereidheid tot een officiële melding van grensoverschrijdend gedrag? In welke mate is anonimiteit daarbij belangrijk? En wie ervaart de meeste drempels?

REFERENTIES

- Cassematis, P. G., & Wortley, R. (2013). Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors. *Journal of Business Ethics*, 117, 615–634. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1548-3>
- 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 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 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.
- Europese Commissie – EC (z.d.). *Bescherming van klokkenluiders*. Geraadpleegd 9 april 2025, van https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-fundamental-rights-eu/protection-whistleblowers_nl
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg – FOD WASO (2023). *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: gewijzigde bescherming van de werknemer tegen represailles*. Geraadpleegd 14 april 2025, van <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/geweld-pesterijen-en-ongewenst-seksueel-gedrag-op-het-werk-gewijzigde-bescherming-van-de>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg – FOD WASO (z.d.-a). *Rol en statuut van de actoren betrokken bij het preventiebeleid*. Geraadpleegd 14 april 2025, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/rol-en-statuu-t-van-de-actoren>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg – FOD WASO (z.d.-b). *Meldingen van sociale fraude*. Geraadpleegd 14 april 2025, <https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/meldingen-van-sociale-fraude>
- Gao, J. Y., Greenberg, R., & Wong-On-Wing, B. (2015). Whistleblowing intentions of lower-level employees: The effect of reporting channel, bystanders, and wrongdoer power status. *Journal of Business Ethics*, 126 (1), 85–99. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2008-4>.
- Gewin, V. (2025) Can Germany rein in its academic bullying problem? *Nature*, 641, 545–547. <https://doi.org/10.1038/d41586-025-01207-8>
- 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>
- Horbach, S. P. J. M., Breit, E., Halffman, W., & Mamelund, S. (2020). On the Willingness to Report and the Consequences of Reporting Research Misconduct: The Role of Power Relations. *Science and Engineering Ethics*, 26, 1595–1623. <https://doi.org/10.1007/s11948-020-00202-8>
- Kaptein, M. (2011). From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98, 513–530. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0591-1>
- 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., & Neuman, J. H. (2008). *Final report: Workplace behavior (bullying) project survey*. Mankato: Minnesota State University. Geraadpleegd 23 augustus 2025, van https://www.researchgate.net/profile/Joel-Neuman/publication/265994553_Final_Report_Workplace_Behavior_Bullying_Project_Survey/links/54c6594a0cf219bbe4f83223/Final-Report-Workplace-Behavior-Bullying-Project-Survey.pdf
- Keashly, L., & Neuman, J. H. (2018). Workplace bullying and mobbing in U.S. higher education. In M. Duffy & D. Yamada (Eds.), *Workplace bullying and mobbing in the U.S.* (pp. 507–538). Santa Barbara, CA: Praeger.
- 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>
- 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>
- Latane, B., & Darley, J. M. (1968). Group inhibition of bystander intervention in emergencies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10(3), 215–221. <https://doi.org/10.1037/h0026570>
- Lewis, D. (2003). Voices in the social construction of bullying at work: Exploring multiple realities in further and higher education. *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1), 65–81. <https://doi.org/10.1504/IJMDM.2003.002489>
- 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>

Regeringscommissariaat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2024). *Handreiking. Cultuurverandering op de werkvloer: Over preventie en de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag*. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2023/05/17/handreiking-meldingen-van-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-op-de-werkvloer>

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>

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>

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.vlaamsparlament.be/pfile?id=1905887>

Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) (2022-a). *Engagement voor een aangescherpt beleid inzake grensoverschrijdend gedrag aan de Vlaamse universiteiten*. Geraadpleegd 22 augustus 2025, van <https://docs.vlaamsparlament.be/pfile?id=1905887>

Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) (2022-b). *Samenvatting: communicatie en sensibilisering GOG in VLIR-documenten*. Geraadpleegd 21 augustus 2025, <https://vlir.be/beleidsdomeinen/diversiteit-en-sociaal-beleid/>

Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) (2023). *Lerend netwerk-event. Beslissingsbomen voor (potentiële) melders grensoverschrijdend gedrag of in tuchtprocedures*. Geraadpleegd 21 augustus 2025, van <https://vlir.be/wp-content/uploads/2019/10/punt-4-Samenvatting-LNE-beslissingsbomen.pdf>

Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag (z.d). *Wat is grensoverschrijdend gedrag?* Geraadpleegd 21 maart 2025, <https://www.vlaanderen.be/vlaams-meldpunt-grensoverschrijdend-gedrag/wat-is-grensoverschrijdend-gedrag>

Vlaams Parlement (2024). Nieuws uit het Vlaams Parlement: *Het Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag: Wat zijn de volgende stappen?* <https://www.vlaamsparlament.be/nl/actueel/nieuws-uit-het-vlaams-parlement/het-vlaams-meldpunt-grensoverschrijdend-gedrag-wat-zijn-de-volgende-stappen>

Vlaanderen - Onderwijs en Vorming (2023). *Decreet tot bescherming van klokkenluiders in het onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap*. Geraadpleegd 14 april 2025, <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/16047>

—
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
—