



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Advies en aanbevelingen

naar aanleiding van het adviesrapport
Sociale veiligheid in de Nederlandse
Wetenschap – Van papier naar praktijk

Auteur: Dr. S. Täuber

Adviescommissie
Divers en Inclusief
Hoger Onderwijs
en Onderzoek

Het adviesrapport Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap - Van papier naar praktijk benadrukt de urgentie van gecoördineerde actie van alle betrokkenen waar het gaat om sociale veiligheid in het onderwijs en onderzoek. Zonder sociale veiligheid is goede wetenschap onmogelijk. Door sociale veiligheid vanuit verschillende perspectieven te benaderen wordt duidelijk welke problemen moeten worden aangepakt. Het rapport biedt concrete handelingsperspectieven om de structuur van organisaties en de cultuur op de werkvloer te veranderen.

De Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO) juicht de analyses en aanbevelingen van het adviesrapport toe. Het is nu aan de academische gemeenschap om in actie te komen. De adviescommissie deelt daartoe aanvullende overwegingen.

Monitoring en handhaving

- **We adviseren het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) op basis van het adviesrapport concrete eisen te stellen aan instellingen.**
De verantwoordelijkheid voor het implementeren van de aanbevelingen van het adviesrapport moet duidelijk worden belegd. Structurele monitoring is een goede manier om transparant te maken welke stappen worden gezet ter bevordering van sociale veiligheid, diversiteit en inclusie, en wat het resultaat van de inspanningen is.
- **We adviseren het ministerie van OCW om van alle instellingen jaarlijks kengetallen op te vragen over sociale veiligheid, diversiteit en inclusie.**
Hiertoe behoren het aantal meldingen van ongewenst gedrag, de aard van de meldingen, de tevredenheid van melders over de afhandeling van hun melding, en de demografische kenmerken van melders (voor zover het is toegestaan om deze bij te houden). Structurele, transparante monitoring maakt het melders van ongewenst gedrag mogelijk aan te tonen dat zij behoren tot een groep die structureel wordt uitgesloten of opvallend vaak te maken krijgt met ongewenst gedrag.
Een gering of afnemend aantal meldingen van ongewenst gedrag kan er ook op duiden dat men geen melding durft te maken binnen de eigen instelling of dat onvoldoende duidelijk is waar een melding kan worden gemaakt. De adviescommissie stelt voor dat daarom de mogelijkheid wordt geboden om een melding te maken bij bestaande gremia, bijvoorbeeld bij de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme of bij de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Zij zouden een anoniem verslag van bij hen binnengekomen meldingen kunnen toevoegen aan de kengetallen die het ministerie jaarlijks opvraagt bij de instellingen.

- **Maak gebruik van bewezen effectieve interventies als monitoring aanleiding geeft tot bijsturen** (Kalev & Dobbin, 2022). Bewezen effectieve interventies die zich richten op gedrag, zoals bijvoorbeeld Active Bystander training, zouden standaard moeten worden gevolgd door leidinggevendenden. Interventies als deze dragen bij aan bewustwording en preventie, en vergroten de handelingsbekwaamheid die nodig is om ongewenst gedrag direct aan de orde te stellen.
- **We adviseren instellingen extra alert te zijn op waarschuwingssignalen.** Machtsmisbruik ligt op de loer bij:
 - programma's met hoofdzakelijk visa-afhankelijke werknemers;
 - instellingen die vooral eigen alumni in dienst nemen (Horta, Veloso & Grediaga, 2010);
 - instellingen waar medewerkers die behoren tot gemarginaliseerde en ondervertegenwoordigde groepen structureel in lagere posities worden ingeschaald, minder vaak promotie krijgen, of vaker vertrekken.
- **We adviseren colleges van bestuur om proactief te signaleren waar binnen de instellingen er sprake is van onveilige situaties die zich aan het zicht onttrekken.** Colleges van bestuur kunnen ingrijpen en voorkomen dat ongewenst gedrag, soms jarenlang, voortduurt zonder dat daarvan melding wordt gemaakt door alert te zijn op prikkels die aanmoedigen tot het wegstappen bij ongewenst gedrag of het straffen van wie melding maakt. We roepen colleges van bestuur uitdrukkelijk op de verantwoordelijkheid te nemen om in kaart te brengen waar de sociale veiligheid in het geding is of dreigt te raken en actie te ondernemen om de veiligheid te vergroten en te waarborgen. Bijvoorbeeld door het uitvoeren van een cultuurscan of door bij aanstelling of beoogde doorstroom van werknemers naar leidinggevende posities proactief te kijken naar geschiktheid voor personeelsverantwoordelijkheid en of er in het verleden meldingen zijn gemaakt. Het is wenselijk dat wordt onderzocht welke wettelijke mogelijkheden er in het arbeidsrecht zijn om voor dit doeleinde gebruik te maken van bijvoorbeeld screening of precedentenonderzoek. Het huidige gebrek aan betrouwbare data komt vooral diegenen van pas die de sociale veiligheid op de werkvloer ondermijnen. We adviseren het ministerie van OCW om instellingen erop aan te spreken wanneer die zich onvoldoende inspannen om de sociale veiligheid te bewaren.

Afbouwen van hiërarchie en afhankelijkheid

Het reproduceren en in stand houden van ongelijkheid en sociale onveiligheid binnen de wetenschap leidt tot een gebrek aan verschillende perspectieven. Het gevolg daarvan is een gebrek aan kwaliteit en innovatie in onderzoek (Hofstra et al., 2019; Kozlowski et al., 2022; National Academy of the Sciences, Engineering and Medicine, 2018). De waarde van onderzoek en onderwijs voor de samenleving wordt hierdoor beperkt. Als de wetenschappelijke gemeenschap geen afspiegeling van de samenleving vormt, worden vraagstukken en uitdagingen over het hoofd gezien. En voor vraagstukken die niet worden gezien, worden ook geen oplossingen gezocht en gevonden.

- **We adviseren instellingen om maatregelen te nemen om hiërarchische verhoudingen binnen de academische gemeenschap af te vlakken.** Het programma Erkennen & Waarderen heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de erkenning en waardering van het gehele palet aan taken en verantwoordelijkheden die aan wetenschappers worden toegedicht. Alle wetenschappers die promovendi

begeleiden moeten als promotor kunnen worden aangemerkt (ius promovendi), ongeacht hun functietitel. Het onderscheid dat wordt gemaakt tussen universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar is doorgaans niet zichtbaar in de zwaarte van het pakket taken en verantwoordelijkheden. In Europese buurlanden wordt dit onderscheid niet gemaakt (Storm, 2018).

- **We pleiten ervoor dat HR-medewerkers een meer onafhankelijke positie krijgen.** Dit stelt hen in staat iedereen binnen de instelling aan te spreken op ongewenst gedrag, ongeacht de positie binnen de hiërarchie. Instellingen moeten zorgen voor trainingsaanbod dat aansluit op de problemen en dilemma's waarmee HR-medewerkers in de praktijk worden geconfronteerd.
- **We adviseren het ministerie van OCW om bij aantoonbare, structurele uitsluiting van gemarginaliseerde en ondervertegenwoordigde groepen binnen instellingen daadkrachtig optreden van de arbeids- en onderwijsinspectie mogelijk te maken.** Dit kan door structurele, institutionele uitsluiting aan te merken als wanbeheer. Gemarginaliseerde en ondervertegenwoordigde groepen binnen de wetenschap ervaren vaker sociale onveiligheid (bijv. [UniSafe rapport 2022](#)). In de praktijk zien we dat juist deze wetenschappers en studenten als zij hun ervaringen melden of delen worden geconfronteerd met discriminatie, uitsluiting, intimidatie, machtsmisbruik en vergelding (bijv. [Young Academy Groningen rapport 2021](#)).
- **We pleiten ervoor dat het ministerie OCW inzet op betere rechtsbescherming van melders van sociaal onveilige situaties.** Dit houdt onder andere in dat in kaart wordt gebracht hoeveel publieke middelen instellingen inzetten voor juridische procedures tegen werknemers en studenten die melding hebben gemaakt van sociaal onveilige situaties, hoeveel meldingen naar tevredenheid van de melder zijn afgehandeld, welke maatregelen zijn genomen om de situatie in kwestie veilig(er) te maken, en of melders de universiteit (moeten) verlaten nadat ze sociaal onveilige situaties hebben gemeld. De taak om deze informatie aan te leveren zou eventueel aan de ombudspersonen kunnen worden overgedragen.

Bewustwording van macht en privilege

Het adviesrapport bevat concrete aanbevelingen voor het realiseren van cultuurverandering, zoals bijvoorbeeld het voeren van gesprekken over wat men op de werkvloer normaal gedrag vindt. Machtsverschillen kunnen het succes van dit soort initiatieven echter in de weg staan.

- **We adviseren bestuurders, decanen, en anderen met personeelsverantwoordelijkheid om deel te nemen aan trainingen die erop gericht zijn bewustzijn van eigen macht en privileges te creëren en/of vergroten.** Onderzoek toont aan dat ongewenst gedrag gemakkelijker wordt geaccepteerd van degenen die binnen de norm passen. Als machtsverschillen en privileges niet expliciet worden geadresseerd leiden interventies, zoals bijvoorbeeld een gesprek over wat men op de werkvloer normaal vindt, niet tot de beoogde cultuurverandering. Wie zich in een machtspositie bevindt kan in een gesprek het narratief bepalen. Op die manier wordt ongelijkheid in stand gehouden. Trainingen die erop gericht zijn mensen bewust te maken van hun eigen macht en privileges dragen bij aan de sensitiviteit

die nodig is om machtsmisbruik tegen te gaan.

- **We pleiten ervoor om wetenschappers uit gemarginaliseerde en ondervertegenwoordigde groepen die zich aan het begin of halverwege hun loopbaan bevinden het voortouw te laten nemen bij het bepalen wat nieuw, verantwoordelijk, en inclusief leiderschap inhoudt.** Zo wordt voorkomen dat een nieuw begrip van goed leiderschap wordt bepaald door diegenen die zich niet of onvoldoende bewust zijn van hun eigen macht en privileges of het behouden van de eigen machtspositie vooropstellen.
- **We adviseren de partijen die het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek hebben ondertekend er in hun beleid en inspanningen ter bevordering van diversiteit en inclusie alert op te zijn dat het actief tegenwerken van sociale veiligheid uit eigenbelang niet mag worden beloond.** Recent onderzoek toont aan dat er wetenschappers zijn die doelbewust onveilige situaties veroorzaken om ongewenste competitie uit het veld te slaan en zo hun eigen carrière te bevorderen (Mansfield et al., 2019; Täuber & Mahmoudi, 2022). Sociaal onveilige situaties worden zo een middel om de eigen machtspositie te verwerven en beschermen. De partners moeten zich actief inspannen om tegen te gaan dat pestgedrag en machtsmisbruik worden beloond met carrièrevoordelen (Forster & Lund, 2018; Tijdink et al., 2016).

Een inclusieve aanpak met oog voor medewerkers en studenten

- **We pleiten ervoor dat instellingen bij het ontwikkelen van beleid en activiteiten die zijn gericht op het vergroten van de sociale veiligheid expliciet aandacht hebben voor studenten en ondersteunend personeel.** Sociale veiligheid is van groot belang voor iedereen die deel uitmaakt van een instelling, niet uitsluitend voor wetenschappelijk medewerkers. Een aantal instellingen hanteert bij het bestrijden en voorkomen van ongewenst gedrag al een visie waarbinnen expliciet aandacht is voor studenten en ondersteunend personeel. Zij kunnen als voorbeeld dienen voor andere instellingen.
- **We pleiten voor een integrale en intersectionele aanpak van diversiteit, inclusie en sociale veiligheid door de hele keten.** Het gebrek aan diverse perspectieven ontstaat al lang voor mensen in het hoger onderwijs terecht komen. Uitsluitingsmechanismen beginnen al bij de poort van de instellingen – en zelfs daarvoor – en kunnen studenten en medewerkers in hun hele (studie)loopbaan belemmeren. Als adviescommissie pleiten we voor een ketenaanpak waarin onderwijs evenveel aandacht krijgt als onderzoek.

Referenties

- Forster, N., & Lund, D. W. (2018).** Identifying and dealing with functional psychopathic behavior in higher education. *Global Business and Organizational Excellence*, 38(1), 22-31.
- Hofstra, B., Kulkarni, V. V., Munoz-Najar Galvez, S., He, B., Jurafsky, D., & McFarland, D. A. (2020).** The diversity–innovation paradox in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(17), 9284-9291.
- Kalev, A. & Dobbin, F. (2022).** How Companies Should Set — and Report — DEI Goals. *Harvard Business Review*.
- KNAW-rapport** Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap - Van papier naar praktijk - KNAW.
- Kozlowski, D., Larivière, V., Sugimoto, C. R., & Monroe-White, T. (2022).** Intersectional inequalities in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(2), e2113067119.
- Mansfield, B., Lave, R., McSweeney, K., Bonds, A., Cockburn, J., Domosh, M., Hamilton, T., Hawkins, R., Hessel, A., Munroe, D., Ojeda, & Radel, C. (2019).** It's time to recognize how men's careers benefit from sexually harassing women in academia. *Human Geography*, 12(1), 82-87.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018).** Sexual harassment of women: climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine.
- Täuber, S., & Mahmoudi, M. (2022).** How bullying becomes a career tool. *Nature Human Behaviour*, 6(4), 475-475.
- Storm, C. (2018).** Ketens en cirkels. Technische Universiteit Eindhoven.
- Tijdink, J. K., Bouter, L. M., Veldkamp, C. L., van de Ven, P. M., Wicherts, J. M., & Smulders, Y. M. (2016).** Personality traits are associated with research misbehavior in Dutch scientists: a cross-sectional study. *PLoS one*, 11(9), e0163251.
- UniSafe (2022).** Results from the largest European survey on gender-based violence in academia.
- Young Academy Groningen rapport 2021.** Harassment at the University of Groningen.

Dit is een uitgave van:

Adviescommissie Divers en Inclusief
Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO)

De adviescommissie is te bereiken
via adviescommissie@dihoo.nl

DIHOO is een adviescommissie van het
ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

november 2022