



---

# SOCIALE VEILIGHEID VAN MEDEWERKERS OP UNIVERSITEITEN

ONDERZOEKSRESULTATEN

---

Mei 2019

in opdracht van



**TOÏTA**

# INHOUDSOPGAVE



1. INLEIDING

PAGINA 3

---



2. RESULTATEN

PAGINA 5

---



3. STEEKPROEF EN VERANTWOORDING

PAGINA 11

---



4. BIJLAGEN

PAGINA 14

---

A black and white photograph of a road surface with white directional arrows. One arrow points straight up, and another points diagonally to the right. A large, solid pink circle is superimposed on the right side of the image, partially overlapping the road and the text. The word 'INLEIDING' is written in white, uppercase, sans-serif font across the center of the pink circle.

INLEIDING

## ACHTERGROND

De FNV en VAWO hebben, nadat hier meerdere signalen over binnen zijn gekomen, een onderzoek uitgevoerd naar de sociale veiligheid van werknemers op de Nederlandse universiteiten. Denk hierbij aan intimidatie, pesten, machtsmisbruik, uitsluiten, achterhouden van informatie, vernederen en (seksuele) intimidatie.

Het onderzoek is uitgevoerd onder 1110 medewerkers van de Nederlandse universiteiten. Zowel onder het ondersteunend personeel als onder het wetenschappelijk personeel.

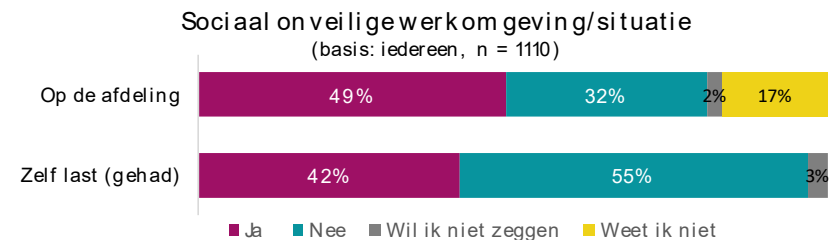


RESULTATEN

## HELFT ERVAART SOCIAAL ONVEILIGE WERKOMGEVING OP DE AFDELING

De FNV en VAWO ontvangen meerdere signalen dat er een sociaal onveilige werkomgeving is binnen universiteiten. Bijna de helft van de universiteitsmedewerkers geeft dan ook aan dat er op hun afdeling sprake is (geweest) van een sociaal onveilige werkomgeving. Volgens vrouwen (53%) komt zo'n situatie vaker voor dan mannen (44%).

Twee vijfde heeft zelf last (gehad) van een sociaal onveilige werksituatie. Ook hier geven vrouwen (44%) vaker aan last te hebben (gehad) van zo'n situatie, dan mannen (35%).



### Toelichting voor 'op de afdeling':

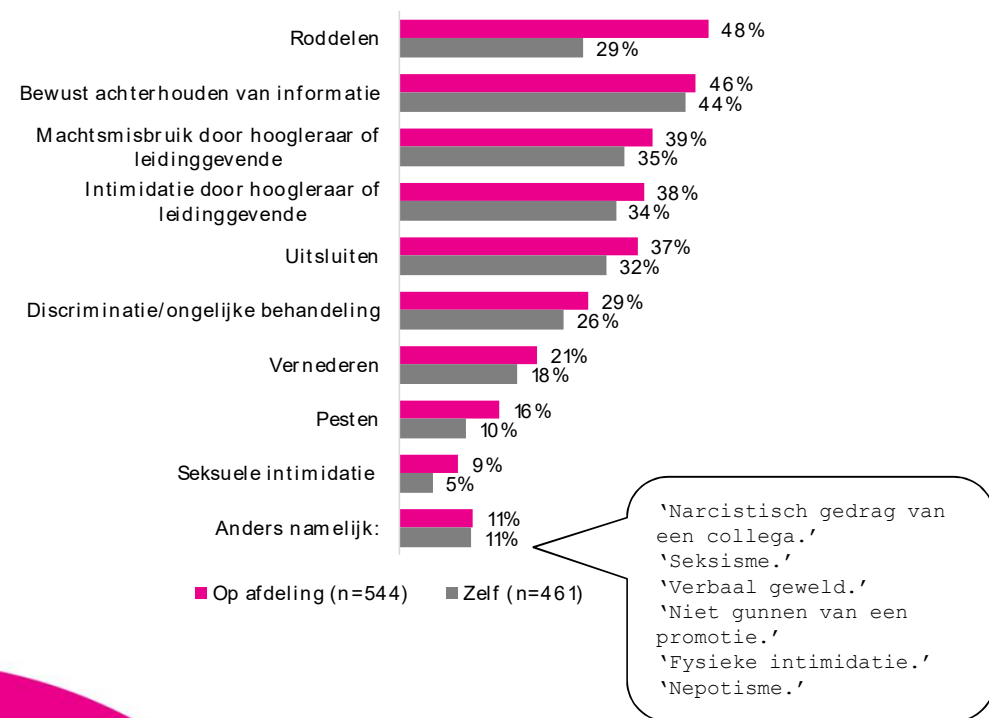
- 'Ongelijke behandeling mannen en vrouwen. Gebrek aan transparantie, financiële pressie.'
- 'Ik ben homoseksueel maar kan hier niet openlijk in zijn, vanwege reacties die anderen hebben gekregen.'
- 'Ellenbogenwerk - en uitschelden.'
- 'De 'oude mannen club' heeft controle over alles wat er op de afdeling gebeurt.'
- 'Er wordt soms minachtend gereageerd op mijn vragen. Alsof er geen onderhandelingsruimte is, het is 'take it or leave it'. Daardoor durf ik niks meer aan mijn meerdere te vragen.'
- 'Grappen over waar mensen vandaan komen, intimidatie, het nadoen van accenten en stereotypering.'
- 'Leidinggevende schreeuwt en maakt je klein door aan capaciteiten te twijfelen.'

# DE SOCIAAL ONVEILIGE WERKOMGEVING UIT ZICH VOORAL IN RODDELEN EN BEWUST ACHTERHOUDEN VAN INFORMATIE

Volgens universiteitsmedewerkers is er op de afdeling vooral sprake van roddelen en bewust achterhouden van informatie qua sociaal onveilige werkomgeving. Ook maken hoogleraren of leidinggevenden wel eens gebruik van intimidatie of machtsmisbruik, en is er sprake van uitsluiten.

Bij medewerkers die zelf last hebben (gehad) van een sociaal onveilige werkomgeving, gaat het in de meeste gevallen om het bewust achterhouden van informatie. Ook geven relatief veel mensen aan dat zij machtsmisbruik of intimidatie van een hoogleraar of leidinggevende hebben ervaren en/of dat zij worden (of zijn) uitgesloten.

Sociaal onveilige werkomgeving/situatie  
(basis: heeft last (gehad) van sociaal onveilige werkomgeving/situatie)



## ONVEILIGE WERKOMGEVING VAAK OPGELOST DOOR VERANDERING VAN LEIDINGGEVENDE, CONTRACT OF INGERIJPEN VAN HOGERHAND

Bijna de helft van de universiteitsmedewerkers heeft nog steeds last van een sociaal onveilige werkomgeving. Voor medewerkers in de leeftijdscategorie 46–55 jaar is dit aantal hoger (52%), dan voor de andere leeftijdsgroepen (tussen 40-42%). Bij de één ontbreekt een vertrouwensband met de leidinggevende, terwijl de ander juist moeilijke relaties heeft met collega's.

Bij de medewerkers die geen last meer hebben van een sociaal onveilige werkomgeving, is het conflict in de meeste gevallen opgelost door een verandering van leidinggevende, een verandering in contract of het ingrijpen van hogerhand.

Heb je op dit moment nog last van een sociaal onveilige werkomgeving?  
(basis: zelf last (gehad) van onveilige werkomgeving n = 461)



### Ja:

- 'Roddel verhindert goede medezeggenschap en besluitvorming.'
- 'Een mannelijke collega maakt opmerkingen over mijn lichaam. Ik negeer hem zoveel mogelijk.'
- 'Ik vertrouw mijn leidinggevende niet. Hij komt afspraken niet na en liegt soms openlijk.'
- 'Ik ga iedere dag met spanning en lood in mijn schoenen aan het werk.'
- 'Ik voel me eenzaam en buitengesloten.'

### Nee:

- 'Ik ben nu in vaste dienst en daarmee is een groot deel van de machtsongelijkheid verdwenen.'
- 'De nieuwe decaan is beter dan de vorige, maar uitsluiting en discriminatie komt nog steeds voor.'
- 'In principe is het conflict nu opgelost, maar dat komt met name door ingrijpen van hogerhand en de geruststelling dat ik nu een vaste aanstelling heb.'



## SLECHT LEIDERSCHAP VOORAL DE OORZAAK VAN SOCIAAL ONVEILIGE WERKOMGEVING

De meeste universiteitsmedewerkers die last hebben (gehad) van een sociaal onveilige werkomgeving geven aan dat dit vooral wordt veroorzaakt door slecht leiderschap. De oudere medewerkers (36-55 jaar) geven dit vaker aan (78%), dan de medewerkers tussen 26 en 35 jaar (65%).

De hiërarchie op universiteiten en de hoge werkdruk spelen ook een relatief grote rol. Volgens het WP (46%) is de hoge werkdruk een grotere reden voor de onveilige werkomgeving, dan volgens het OBP (36%).

### Waar wordt de sociaal onveilige werkomgeving door veroorzaakt volgens jou?

(basis: sprake van onveilige werkomgeving n = 601)



'Slechte humor en onzekerheid mannelijke collega's.'  
'Culturele verschillen.'  
'Competitie onderling vanwege promotiemogelijkheden.'  
'Gebrek aan communicatie en transparantie.'  
'Een specifieke collega.'  
'Druk om te conformeren aan gedrags- en substantiële normen.'

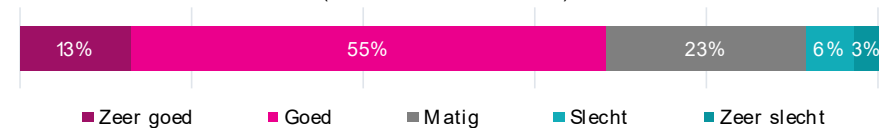
## SFEER OP DE AFDELING

De meeste universiteitsmedewerkers (68%) vinden de sfeer op hun afdeling (zeer) goed. Zij geven aan dat er een goede band is tussen collega's, maar dat iedereen het wel druk heeft.

Ongeveer een tiende van de medewerkers vindt de sfeer op de afdeling (zeer) slecht. Dit wordt volgens deze medewerkers veroorzaakt door o.a. vriendjespolitiek, een angstcultuur, achtergrond van leidinggevende en veel spanning en onzekerheid.

Universiteitsmedewerkers met een tijdelijk contract van 1-2 jaar geven vaker aan dat de sfeer zeer goed is (26%), dan medewerkers met andere contractvormen.

De sfeer op mijn afdeling is:  
(basis: iedereen, n = 1110)



### (Zeer) goed:

- 'De afdeling is super, maar we zijn allemaal gestrest en overwerkt.'
- 'Iedereen is van goede wil, maar niemand heeft tijd over om een ander bij te springen.'
- 'Binnen de eigen groep prima maar binnen de afdeling wordt weinig geluisterd naar de medewerkers.'
- 'Fijne collega's, goede sfeer. Natuurlijk ervaren veel mensen druk en frustraties, maar dat is meer frustratie met het systeem dan met collega's of studenten.'
- 'Iedereen heeft het super druk. Schept wel een band.'
- 'Bij ons wordt hard gewerkt, maar hebben we wel oog voor elkaar.'

### (Zeer) slecht:

- 'Veel vriendjespolitiek, ongelijke verdeling van uren, slechte communicatie door leidinggevende, geen overleg waardoor beslissingen onverwacht komen zonder ruimte voor argumentatie.'
- 'Rommelig en onrustig.'
- 'Angstcultuur begint de standaard te worden.'
- 'Veel achterdocht van leidinggevende.'
- 'Er is een cultuur waarin problemen aankaarten ('klagen') niet op prijs wordt gesteld.'
- 'Veel spanning, onrust, en onzekerheid'
- 'Er is geen sprake van samenwerking of kennisdeling.'
- 'De organisatie heeft een sterke hiërarchie.'
- 'Iedereen is bang, depressief en wanhopig.'



# STEEKPROEF & VERANTWOORDING

## STEEKPROEF EN VERANTWOORDING (1/2)

<b>Veldwerkperiode:</b>	12 t/m 22 februari 2019
<b>Aantal ingevuld:</b>	1110
• Via open link	366
• Via e-mail uitnodiging	744
<b>Gemiddelde invultijd:</b>	13 minuten 12 seconden

Geslacht	N	%
Man	514	46%
Vrouw	586	53%
Anders	10	1%
<i>Totaal</i>	<i>1110</i>	<i>100%</i>

Leeftijd	N	%
Jonger dan 26	19	2%
26-35 jaar	204	18%
36-45 jaar	257	23%
46-55 jaar	273	25%
56 jaar of ouder	357	32%
<i>Totaal</i>	<i>1110</i>	<i>100%</i>

## STEEKPROEF EN VERANTWOORDING (2/2)

Type personeel	N	%
Wetenschappelijk personeel (WP)	720	65%
Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP)	361	33%
Anders	29	3%
Totaal	1110	100%

Contracttype	N	%
Onbepaalde tijd (vast contract)	855	77%
Tijdelijk contract (meer dan 4 jaar)	35	3%
Tijdelijk contract (3-4 jaar)	101	9%
Tijdelijk contract (1-2 jaar)	58	5%
Tijdelijk contract (1-12 maanden)	37	3%
Payroll/detachering	3	0,3%
Uitzendcontract	2	0,2%
Overeenkomst van opdracht of modelovereenkomst (bij zzp)	2	0,2%
Oproepcontract	0	0,2%
Anders	17	2%
Totaal	1110	100%

A black and white photograph of several thick books stacked together, viewed from a slightly elevated angle. The pages are densely packed, creating a textured, layered appearance. A bright pink circle is superimposed on the left side of the image, partially overlapping the books. The word 'BIJLAGEN' is written in white, uppercase, sans-serif font across the center of the books, within the pink circle's area.

# BIJLAGEN



