

# Bijlage 2 Samenvattingen vragenlijsten en groeps gesprekken

Taskforce Sociale Veiligheid 2019-2020

In deze bijlage wordt een kort overzicht gegeven van de inhoudelijke bevindingen uit de groeps gesprekken en de vragenlijsten (zie ook bijlage 1). Deze samenvatting is een weergave van de overlappende perspectieven van medewerkers en studenten, geuit in de vijf verdiepende gesprekken en reacties in de online vragenlijsten. De nadruk in deze samenvatting ligt op de overlap in deze perspectieven, maar geeft ook ruimte aan de voorbeelden genoemd door specifieke doelgroepen. Verschillen in perspectief per doelgroep komen met name sterk uit de groeps gesprekken naar voren. Het format van groeps gesprekken waarin doorvragen mogelijk is, geeft meer inzicht dan de vragenlijsten. Uit de vragenlijsten zijn sommige verschillen niet af te leiden.

Hoewel de gesprekken en vragenlijsten van andere aard zijn,<sup>1</sup> evenals de verschillende doelgroepen (studenten, promovendi, wetenschappelijk personeel, ondersteunend- en beheerpersoneel), zijn de uitkomsten samengevoegd in deze samenvatting. Deze samenvatting is niet representatief voor al deze groepen binnen de UvA. Bovendien zijn er tal van andere factoren die in de gesprekken en vragenlijsten niet zijn besproken waardoor daar geen uitspraak over te doen is.

## Definitie en aspecten van sociale veiligheid

Deelnemers gaven aan het definiëren van sociale veiligheid moeilijk te vinden. De term werd bijvoorbeeld gerelateerd aan journalistieke rapportages over casussen bij twee UvA faculteiten. Deelnemers begonnen met het definiëren door problemen te benoemen, zoals gebrek aan vertrouwen, discriminatie, dat een deel van iemands identiteit gevolgen heeft voor de studie of loopbaan. In de groeps gesprekken vulden deelnemers elkaar aan en kwamen zo tot een omschrijving die ook werd gegeven in de reacties op de vragenlijsten. In het kort gaat sociale veiligheid volgens de deelnemers over: een gevoel, zijn wie je bent, vrij zijn om je uit te spreken en grenzen aan te geven. Alles bij elkaar is een sociaal veilige omgeving volgens deelnemers een omgeving waarin mensen gehoord en gezien worden, waar iedereen verantwoordelijkheid neemt om wederkerig respect als norm te handhaven.

## Verantwoordelijkheid

De verantwoordelijkheid voor een sociaal veilige omgeving ligt bij iedereen, volgens de meerderheid van deelnemende studenten en medewerkers. Tegelijkertijd stellen ze dat er grenzen zijn voor studenten en medewerkers in wat zij kunnen bewerkstelligen. Met name in de vragenlijsten noemen medewerkers dat de UvA als 'werkgever' de randvoorwaarden moet regelen. Ook benoemd zijn de rollen van leidinggevendenden, bestuurders, bedrijfsvoerders, hoogleraren, evenals docenten en studieadviseurs. Hoe meer macht, hoe meer verantwoordelijkheid medewerkers in deze posities hebben in het waarborgen van een cultuur, communicatie en beleid dat sociale veiligheid stimuleert. Het merendeel van de deelnemers stelt dat leidinggevendenden, variërend van hoogleraren, decanen tot teamleider, een rolmodelfunctie hebben in het creëren van een 'open cultuur' waarin men sociale veiligheid kan bespreken.

Dat de UvA stappen onderneemt om een open en inclusieve universiteit te zijn, krijgt erkenning van de deelnemende medewerkers. De studenten die deelnamen aan het groeps gesprek staan hier kritischer tegenover. Zij benadrukken dat de bekende casussen aantonen dat de universiteit klachten van studenten onvoldoende serieus neemt. Zij verwachten dat bestuurders verantwoordelijkheid nemen door met een structurele aanpak tegen ongewenst gedrag op de universiteit.

<sup>1</sup> Zie voor verdere uitleg bijlage 1 over methoden en ethiek.

### **Problemen en oorzaken**

Vragend naar de problemen rondom sociale veiligheid verwezen deelnemers naar manifestaties van sociale onveiligheid, maar ook naar de problemen van universitaire systemen en culturen. Manifestaties van sociale veiligheid, zoals benoemd in de eindrapportage van de Taskforce: academische sabotage, seksuele grensoverschrijdend gedrag, fysieke en verbale bedreiging, kleineren en uitsluiting, discriminatie op basis van etniciteit, nationaliteit, gender, seksuele voorkeur of beperking. In de gesprekken en vragenlijsten noemen mensen eigen ervaringen, maar ook regelmatig de verhalen die in de kranten genoemd zijn. Het merendeel van de expliciete voorbeelden is genoemd in de vragenlijsten, deze gingen vaak over de eigen ervaringen van deelnemers. Dit gaat bijvoorbeeld bij medewerkers over druk en dreigementen om problemen te verzwijgen. Onder studenten worden fysiek geweld en seksistische uitlatingen genoemd.

Kenmerkend voor reacties uit de vragenlijst en uit de gesprekken is dat mensen specifieke aspecten van de universitaire systemen benoemen die maken dat ongewenste situaties voortduren. Zij noemen hier werkdruk, competitie, hiërarchische verhoudingen, groepsvorming tussen collega's of studenten. Ook bredere maatschappelijke factoren die een rol spelen, zoals verschillende vormen van discriminatie op basis van persoonskenmerken (o.a. ras, sekse, gender, etniciteit) worden benoemd. Volgens deelnemers zijn er meerdere factoren die sociale onveiligheid mogelijk maken of versterken, en op verschillende wijze met elkaar verweven zijn.

### ***Cultuur***

Aangaande de universiteit geven sommige deelnemende medewerkers en studenten aan dat ze zelf helemaal geen onveiligheid ervaren, en er daarom niks over kunnen of willen zeggen. Sommigen geven heel duidelijk aan waar problemen spelen in hun faculteit of dienst.

Wanneer het gaat over de problemen in de cultuur, omschreven door medewerkers, gaat het volgens hen over groepsdynamieken die bijdragen aan zwijgcultuur en uitsluiting. Informele netwerken en ongeschreven regels bemoeilijken de betrokkenheid bij de afdeling of studie voor sommige medewerkers of studenten. Onduidelijke besluitvorming als gevolg van groepsvorming bij leidinggevenden, bijvoorbeeld een groep hoogleraren, brengt onzekerheid en wantrouwen. Groepsvorming vindt onder andere plaats rondom verschil in perspectief over methoden of theorieën binnen wetenschapsdiscipline. Taal speelt ook een rol. Bijvoorbeeld als werknemers of studenten die dezelfde taal spreken dit in vergaderingen of discussies aanhouden als er anderstaligen bij zijn, zorgt dit ervoor dat niet iedereen daaraan kan deelnemen. Gebrek aan verbinding in de gemeenschap, met collega's of medestudenten, wordt ook benoemd door zowel studenten als medewerkers.

Competitie in combinatie met afhankelijkheidsrelaties kan bijdragen aan een zwijgcultuur. Deelnemende promovendi legden uit dat ze problemen niet aankaartten vanwege de mogelijke consequenties voor hun carrière. Naast competitie, groepsdynamieken in een hiërarchische context benoemden deelnemende leidinggevenden een cultuur van non-interventie. Het wordt als moeilijk ervaren hoe om te moeten gaan met signalen die nog geen meldingen of klachten zijn geworden, waarover niemand naar voren wil komen.

### ***Universitaire systemen***

Deelnemers delen verhalen waarin zij, ondanks verschillende hulpwegen te hebben bewandeld (zoals vertrouwenspersonen), op zichzelf worden teruggewezen. Zo worden er waarschuwingen geuit door vertrouwenspersonen over het effect van doorzetten van klachten en wat dat met mensen doet. Of blijkt een docent afhankelijk van de eigen leidinggevende wanneer studenten intimideren, omdat daar geen gebaande paden voor zijn. Het gevolg kan zijn dat medewerkers of studenten geïsoleerd of ontmoedigd raken. De genoemde cultuuraspecten en de universitaire systemen waarbij meldingen of klachten vastlopen, creëren een beeld bij medewerkers en studenten dat slechts het topje van de ijsberg zichtbaar is. Dit wordt ook bevestigd door deelnemers van de vragenlijsten, die aangeven dat ze meerdere mensen kennen die te maken hebben met ongewenst gedrag bij de UvA en hiervan nooit melding maakten.

### **Behoeftes en aanbevelingen**

De deelnemende medewerkers en studenten willen dat signalen serieuzer worden genomen als er problemen spelen. Dit moet volgens hen zowel laagdrempelig en ondersteunend zijn als de mogelijkheid bieden om een vervolg te geven in de vorm van een melding of een klacht. Het is volgens deelnemers onwenselijk dat de mate van steun, expertise en opvolging afhankelijk is van de vertrouwenspersoon of leidinggevende die men spreekt. Daarom is er de roep, in zowel gesprekken als formulieren, om externe mogelijkheden in te richten voor het maken van meldingen of klachten zoals bij een externe mediator of organisatie.

### **Groepsgesprekken – doelgroepspecifieke inzichten.**

De gesprekken met de verschillende doelgroepen hadden eveneens het doel om de specifieke problemen rondom sociale veiligheid van deze doelgroepen te verkennen. Die wordt door nog vele andere factoren bepaald, zoals faculteit/studie en dit is dus niet representatief.

### **Leidinggevenden (met verantwoordelijkheid voor het aansturen van een team >10 personen)**

Leidinggevenden bespraken met elkaar de grenzen van de mogelijkheid om in te grijpen. Signalen over manifestaties van sociale onveiligheid krijgen ze niet altijd te horen of zien. Indien deze zichtbaar zijn, blijkt het lastig daarop actie te ondernemen vanwege vertrouwelijkheid of doordat mensen anoniem willen blijven. Sommige deelnemende leidinggeven benoemden een gebrek aan 'stok achter de deur' voor situaties met medewerkers die keer op keer plaatsvinden. Volgens hen dragen onduidelijke eindverantwoordelijkheden en weinig steun vanuit hoger geplaatsten hieraan bij. Erkennen en waarderen wordt ook door de deelnemende leidinggevenden aangemerkt als belangrijke voorwaarde voor sociale veiligheid. Leidinggevenden geven aan dat sommige medewerkers te weinig erkenning en waardering krijgen vanuit de organisatie. Zij geven aan daarin een buffer te zijn tussen de mensen die onder hen werken en de bedrijfsvoering.

### **Studenten**

Studenten verwijzen bij ervaren problemen rondom sociale veiligheid naar beleid en een systeem dat niet werkt, zoals de klachtenprocedure, gebrekkige doorstroom van minderheden/groepen naar functies in beleid of onderzoek en representatie van ondervertegenwoordigde groepen in universitaire functies. Er is volgens de deelnemende studenten de behoefte dat de universiteit erkent dat er structurele problemen zijn en dat de eerdere aanpak onvoldoende is geweest. Wat de universitaire omgeving behelst, is volgens deze studenten meer dan de campus en de activiteiten rondom de studie. Het studentenleven speelt zich ook af daarbuiten. Ongewenste situaties buiten zijn ook van invloed op de studiercarrière. Er is volgens de deelnemende studenten behoefte aan laagdrempelige plekken waar studenten terecht kunnen om steun te vinden en hun verhaal te delen. Zij geven aan over situaties te willen delen zonder daar een formele procedure aan te koppelen.

### **Ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP)**

OBP heeft het meest gebruik gemaakt van het invullen van de vragenlijsten in vergelijking met de andere doelgroepen. In het verdiepend gesprek benoemen ze dat OBP'ers op verschillende manieren 'klem' zitten. Er is volgens de deelnemers te weinig aandacht in de universitaire en facultaire communicatie voor deze groep, dat uit zich in de nieuwsbrieven en beleidsplannen. Voorbeelden die worden gegeven gaan over het ontbreken van visie voor OBP'ers in langetermijnplannen van een faculteit, tot beperkte ontwikkelingsmogelijkheden als medewerker. Als er signalen worden gegeven dat er problemen zijn, is de ervaring van de deelnemers dat die minder serieus worden genomen voor ondersteunend personeel. Dit en een tussenpositie tussen onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering draagt volgens de deelnemers bij aan de werkdruk en sociale onveiligheid. Het zicht op het ondersteunend personeel als de mensen die onderwijs en onderzoek mogelijk maken, lijkt volgens hen verloren.

### **Wetenschappelijk personeel (met en zonder onderzoektijd)**

Wetenschappelijk personeel met en zonder onderzoektijd benadrukten dat de focus op de uitkomst (de 'output' onderzoek en onderwijs), de mensen die dat mogelijk maken uit het oog verliest. Problemen betreffen volgens hen ook de arbeidspositie van jonge academici en docenten door

tijdelijke contracten en bijvoorbeeld ongeschreven verwachtingen over de hoeveelheid overuren die docenten moeten maken om onderwijs te geven. Zo groeit er volgens de deelnemers een beeld dat er onvoldoende waardering en beloning is – ‘het is nooit goed genoeg’. Deelnemers ervaren een probleem dat er geen duidelijke handelswijze is voor docenten wanneer zij gepest worden door studenten op grond van ideologische verschillen of pestgedrag dat plaatsvindt via WhatsApp-groepen. Er is volgens hen ook vanuit protocollen geen steunpunt.

### **Promovendi**

Verskillende machtsdynamieken worden besproken, zowel die tussen de promovendus en de promotor of begeleider, maar ook tussen de begeleiders en hun leidinggevenden. De verhouding van verschillende rollen bezet door één persoon, of langlopende spanningen binnen een afdeling, waar je als nieuwkomer middenin valt, worden als problematisch ervaren door deelnemende promovendi. Tegelijkertijd stelt een aantal promovendi dat het lastig is te herkennen wanneer het mis gaat, zoals met grapjes. Men ervaart verschillende drempels: niet weten waar te beginnen, of het aanspreekpunt weet niet wat er met de situatie moet gebeuren, of bij een vertrouwenspersoon wordt gezegd dat je eigenlijk niet verder kan in een klachtenprocedure.

Ook ervaren problemen zijn o.a. uitsluiting op basis van taal, nationaliteit, onderzoeksdiscipline, de soort relatie met de supervisor. Er is ook aandacht voor de druk die op promotoren staat en dat deze weinig tijd hebben voor onderzoek. Wat een paar deelnemers benoemen is dat de competitie tussen promovendi maakt dat er niet open over gesproken wordt, terwijl ook werd gezegd dat iedereen een eigen verantwoordelijk heeft om sociale onveiligheid aan de kaart te stellen. De eenzaamheid van die taak, het ‘werk’ dat dat kost, is geheel voor degene die het ervaart (volgens een paar deelnemers: disproportioneel bij mensen van kleur en queer mensen).