

# Ongewenst gedrag en sociale veiligheid

Analyse op basis van het Werkonderzoek 2024 in opdracht van UNL



ICTU, programma [Kennis van de Overheid](#)

Auteurs: Tessa Janssen & Sil Vrielink

Datum: december 2025

In opdracht van UNL

# 1. Inleiding

Ongewenst gedrag en een veilig werkklimaat blijven belangrijke thema's binnen het hoger onderwijs. De afgelopen jaren is de maatschappelijke en politieke aandacht voor deze onderwerpen verder toegenomen. Sociale veiligheid is een randvoorwaarde voor goed onderwijs, onderzoek en een gezonde werkcultuur. Universiteiten streven ernaar een werkomgeving te bieden waarin medewerkers zich veilig en gewaardeerd voelen, gelijk worden behandeld en vrij zijn om zichzelf te zijn. Om zicht te houden op de stand van zaken en ontwikkelingen binnen de sector, heeft Universiteiten van Nederland (UNL) in 2025 aan ICTU gevraagd om een analyse te doen op basis van het Werkonderzoek 2024. Dit onderzoek betreft het grootste enquêteonderzoek onder medewerkers in de publieke sector, en is uitgevoerd door het CBS in opdracht van het ministerie van BZK. In 2024 hebben in het wo 2.000 van de 4.731 benaderde medewerkers (42,3%) aan het onderzoek meegedaan. Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen zijn weegfactoren berekend door het CBS. Deze corrigeren voor afwijkingen in de responsverdeling naar: geslacht, leeftijd, herkomst, type gezin, inkomen en landsdeel. Op basis hiervan kan een betrouwbaar beeld worden geschetst over de werkbeleving van medewerkers in het wo. In 2023 is voor UNL al een analyse gedaan op basis van het Werkonderzoek 2022. Door de resultaten te vergelijken met die van 2022 wordt inzichtelijk hoe de huidige situatie zich verhoudt tot de vorige meting en op welke punten extra aandacht vereist is.

In de bijlage staan op verzoek van UNL ook tabellen waarin de cijfers van universiteiten vergeleken kunnen worden met de onderwijssectoren mbo en hbo en met de taakvelden onderwijs & wetenschap, openbaar bestuur en markt<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> De taakvelden omvatten de totalen van alle onderliggende sectoren. Een overzicht van alle sectoren is te vinden het in [Kernrapport Werkonderzoek 2024](#) van het ministerie van BZK.

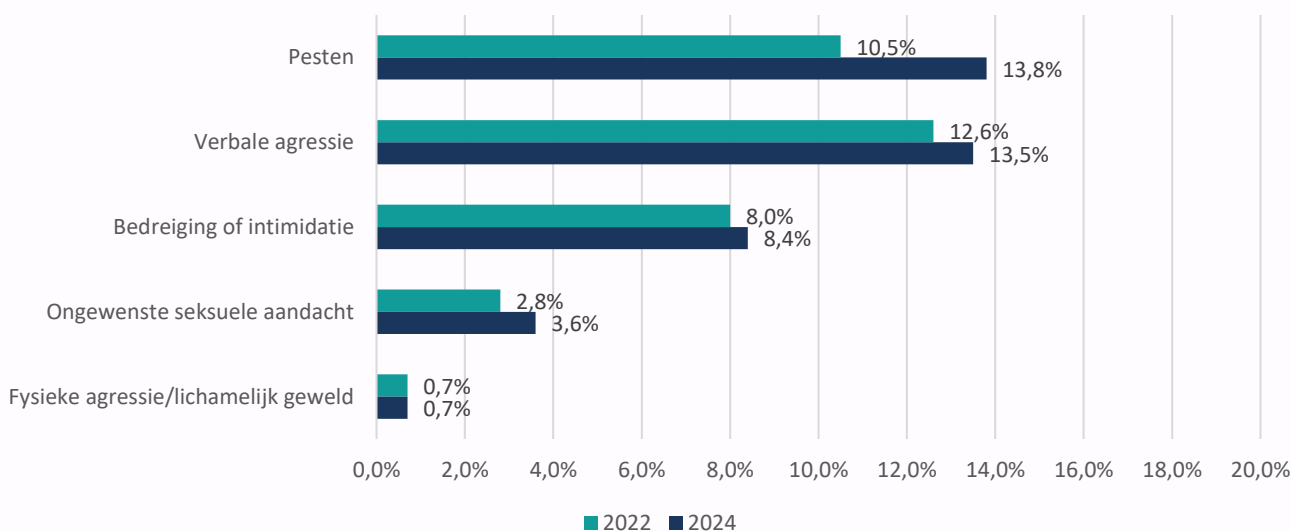
## 2. Ongewenst gedrag

Medewerkers is gevraagd of zij in het afgelopen jaar ongewenst gedrag hebben ervaren van collega's, leidinggevenden, externen of studenten. We beschrijven de relatieve frequentie van fysieke en verbale agressie, intimidatie, pesten, ongewenste seksuele aandacht en discriminatie. We maken in deze paragraaf een onderscheid naar ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden en ongewenst gedrag door externen of studenten. Discriminatie wordt apart behandeld, omdat hiervan op basis van het Werkonderzoek niet vast te stellen is of dit plaatsvond door internen of externen.

### 2.1. Intern ongewenst gedrag

Ten opzichte van 2022 zien we een toename van ongewenst gedrag op de werkvloer door collega's of leidinggevenden. Tegelijkertijd is deze stijging mogelijk te verklaren doordat tijdens de meting van het Werkonderzoek 2022 (veldwerk januari-maart 2022) een deel van de COVID-maatregelen vanuit de Rijksoverheid (zoals lockdown) nog steeds van toepassing was. Dit betekent dat er relatief veel mensen nog vanuit huis aan het werk waren of hybride werkten en er minder sprake was van fysieke bijeenkomsten of contact.

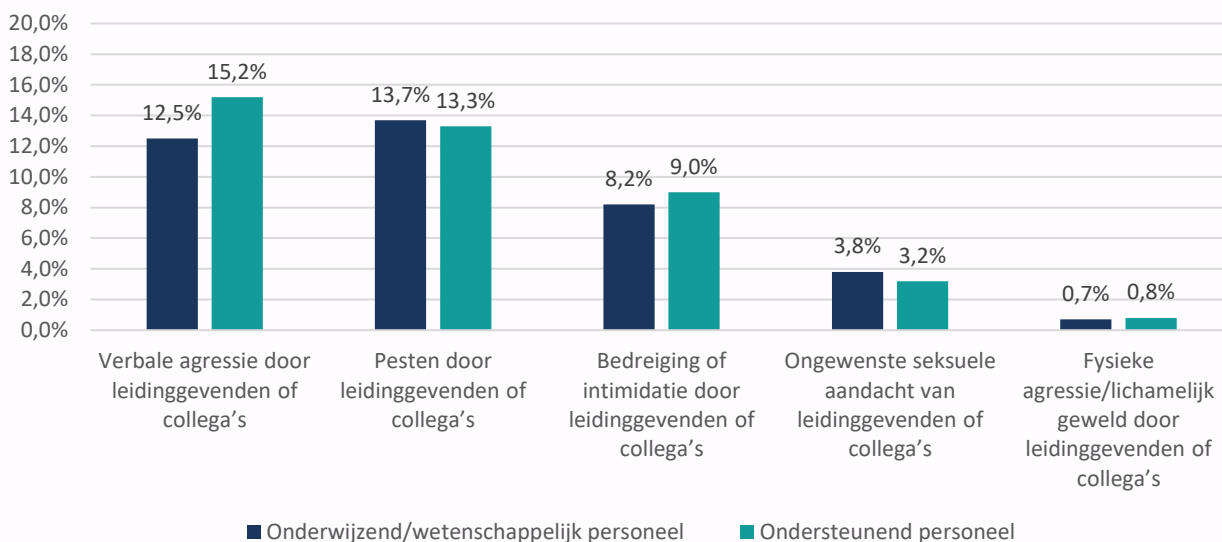
Van de verschillende ongewenste gedragingen door collega's of leidinggevenden, komt pesten het vaakst voor (13,8%)<sup>2</sup>. Verbale agressie komt vrijwel in dezelfde mate voor (13,5%). Ruim 8 procent van de medewerkers ervaart bedreiging of intimidatie van collega's of leidinggevenden en 3,6% ervaart ongewenste seksuele aandacht. Fysieke agressie kwam het minst voor, 0,7% van de medewerkers maakte dit mee. Dit is gelijk aan de meting in 2022. De uitkomsten zijn redelijk vergelijkbaar met het mbo en hbo (Tabel B 2 in de bijlage).



FIGUUR 2.1: ONGEWENST GEDRAG DOOR COLLEGA'S OF LEIDINGGEVENDEN (INTERN) | BRON: BZK/CBS (2025) WERKONDERZOEK 2024

<sup>2</sup> Pesten kan zich zowel verbaal, non-verbaal als fysiek uiten. Dit betekent dat de andere vormen van ongewenst gedrag samen kunnen vallen met pesten.

In Figuur 2.2 is te zien dat ondersteunend personeel vaker met verbale agressie te maken heeft door leidinggevend en/of collega's (15,2%), dan onderwijzend personeel (12,5%). Als het gaat om pesten, bedreiging, ongewenste seksuele aandacht en fysieke agressie, dan zijn de verschillen tussen onderwijzend en ondersteunend personeel klein.

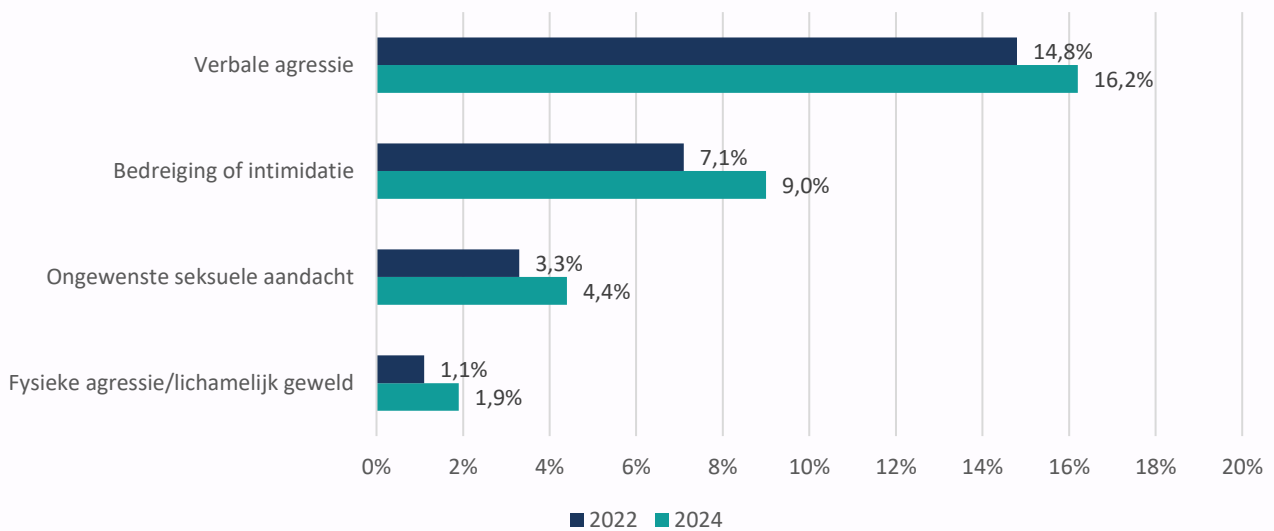


FIGUUR 2.2: ONGEWENST GEDRAG DOOR COLLEGA'S OF LEIDINGGEVENDEN NAAR FUNCTIEGROEP | BRON: BZK/CBS (2025) WERKONDERZOEK 2024

## 2.2. Extern ongewenst gedrag

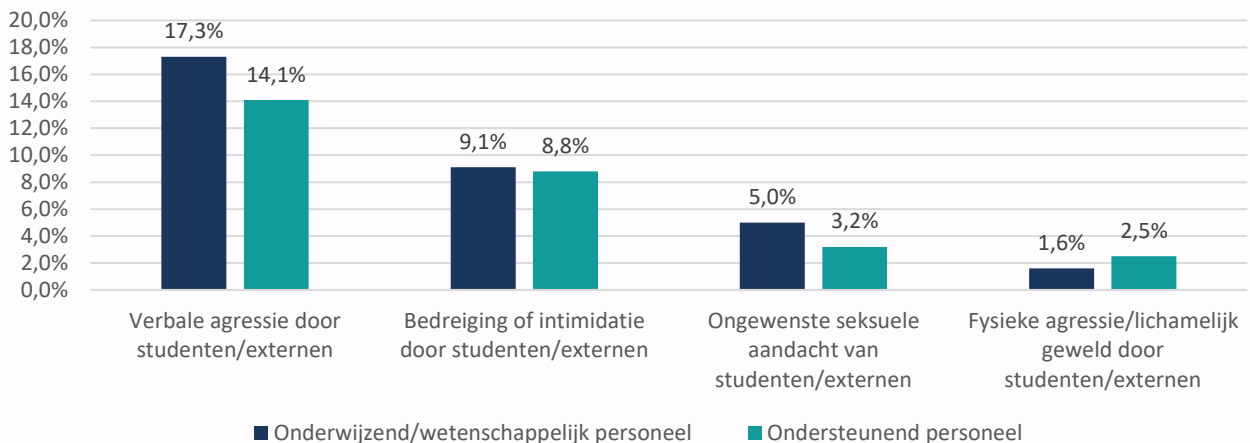
Net als intern ongewenst gedrag, is ook extern ongewenst gedrag toegenomen ten opzichte van de meting in 2022. Ook hier ligt een deel van de verklaring in het feit dat de universiteiten tijdens de meting van 2022 nog niet geheel open waren en tijdens de meting van 2024 wel. De mate waarin medewerkers in contact kwamen met studenten en andere externen is daardoor hoger dan in 2022.

We zien in Figuur 2.3 dat van de verschillende ongewenste gedragingen verbale agressie vanuit studenten of externen nog steeds het meest voorkomt in het wetenschappelijk onderwijs (16,2%). Daarnaast ervaart bijna 1 op de 10 medewerkers in het wo bedreiging of intimidatie (9%). Ongewenste seksuele aandacht vindt minder plaats, 4,4% van de medewerkers ervaart dit. Het minst wordt fysieke agressie ervaren, 1,9% heeft hiermee te maken gehad. De uitkomsten zijn redelijk vergelijkbaar met het hbo, en liggen lager dan in het mbo waar medewerkers vaker te maken hebben met verbale agressie en bedreiging (Tabel B 1).



FIGUUR 2.3: ONGEWENST GEDRAG DOOR STUDENTEN OF EXTERNEN | BRON: BZK/CBS (2025) WERKONDERZOEK 2024

Wanneer we kijken naar verschillen tussen onderwijzend en ondersteunend personeel, dan zien we dat verbale agressie door studenten of externen vaker wordt ervaren door onderwijzend personeel (17,3%) dan door ondersteunend personeel (14,1%). Verder blijkt dat ongewenste seksuele aandacht vaker door onderwijzend personeel wordt ervaren, maar dat fysieke agressie in lichte mate vaker voorkomt bij ondersteunend personeel.



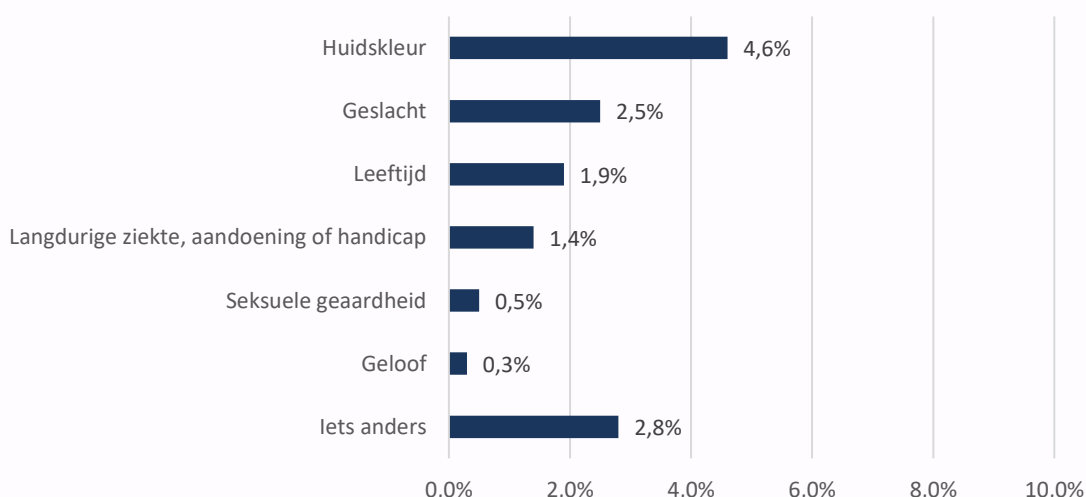
FIGUUR 2.4: ONGEWENST GEDRAG DOOR STUDENTEN OF EXTERNEN NAAR FUNCTIEGROEP | BRON: BZK/CBS (2025) WERKONDERZOEK 2024

## 2.3. Discriminatie

Discriminatie is een specifieke vorm van ongewenst gedrag en gaat over mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Discriminatie kan op verschillende gronden gebeuren, zoals op basis van geslacht, huidskleur, geloof, seksuele geaardheid en leeftijd. Nieuw in het Werkonderzoek 2024 is de uitvraag of iemand is gediscrimineerd vanwege zijn of haar langdurige ziekte, aandoening of handicap. In alle bovengenoemde gevallen is discriminatie ongewenst en wettelijk niet toegestaan.

In 2024 gaf 10,1% van de medewerkers in het WO aan te maken te hebben gehad met discriminatie. In 2022 was dit 9,9%. In vergelijking met andere onderwijssectoren scoort het wetenschappelijk onderwijs hoger (Tabel B 3). Omdat in 2024 een nieuwe antwoordcategorie is toegevoegd over ziekte, aandoening of handicap, kunnen we geen zuivere vergelijking maken van de verschillende discriminatiegronden naar meetmoment. In Figuur 2.5 staan daarom alleen de resultaten van 2024 weergegeven. In de tekst maken we wel een vergelijking met de meting van 2022. Daarbij moet dan worden opgemerkt dat de procentuele verdeling niet volledig vergelijkbaar is vanwege de toevoeging van de eerdergenoemde extra antwoordcategorie.

Uit Figuur 2.5 blijkt dat 4,6% van de medewerkers discriminatie op basis van huidskleur heeft ervaren. Ten opzichte van 2022 is dit een opvallende stijging, omdat toen 0,7% aangaf hiermee te maken te hebben gehad. Bij de andere discriminatierechten zien we niet een dergelijke stijging. In vergelijking met andere sectoren scoort het wetenschappelijk onderwijs hoger op dit punt (Tabel B 4). Naast huidskleur ervoer 2,5% van de medewerkers discriminatie op basis van geslacht (2022: 3,3%), 1,9% op basis van leeftijd (2022: 2,3%), 1,4% door langdurige ziekte, aandoening of handicap (nieuw in 2024), 0,5% vanwege seksuele geaardheid (2022: 0,2%), 0,3% vanwege geloof (2022: 0,4%) en 2,8% vanwege een andere reden. Deze laatste groep was in 2022 nog 5%. Op basis van het Werkonderzoek kan niet met zekerheid worden vastgesteld wat de oorzaak is van de toename in ervaren discriminatie op grond van huidskleur. Een mogelijke verklaring is dat de situatie in 2022 mogelijk is onderschat, aangezien destijds nog veel op afstand werd gewerkt. Daarnaast zouden mondiale ontwikkelingen en toenemende polarisatie in de samenleving een rol kunnen spelen.



FIGUUR 2.5: DISCRIMINATIE NAAR REDEN | BRON: BZK/CBS (2025) WERKONDERZOEK 2024

## 2.4. Ongewenst gedrag naar achtergrondkenmerken

In Tabel 1 staan de resultaten over intern ongewenst gedrag, externe ongewenst gedrag en discriminatie uitgesplitst naar verschillende achtergrondkenmerken.

Uit de tabel is op te maken dat vrouwen vaker dan mannen te maken hebben met extern ongewenst gedrag van studenten of externen. Verder zien we geen grote verschillen als het gaat om het geslacht van medewerkers. Ook op het gebied van leeftijd zijn er geen grote verschillen, al zien we wel dat medewerkers in de leeftijd van 45-54 jaar vaker met ongewenst gedrag (intern en extern) te maken hebben dan medewerkers onder 35 jaar. Tot slot zien we

verschillen als we kijken naar geboorteland en herkomstland<sup>3</sup>. Medewerkers die in Nederland zijn geboren (met ouders die in Nederland of Europa zijn geboren), ervaren minder intern ongewenst gedrag, dan medewerkers die ouders hebben die buiten Europa zijn geboren of medewerkers die zelf niet in Nederland zijn geboren. Bij extern ongewenst gedrag is de vergelijking minder eenduidig te maken, maar valt wel op dat medewerkers die geboren zijn in Nederland of Europa (exclusief Nederland) het minst ermee te maken hebben. Discriminatie wordt het meest meegemaakt door medewerkers die buiten Europa zijn geboren (23%) en medewerkers die in Europa (exclusief Nederland) zijn geboren (13%). Medewerkers die in Nederland zijn geboren ervaren minder discriminatie. De mate waarin hangt af van waar hun ouders zijn geboren.

TABEL 1 ONGEWENST GEDRAG NAAR ACHTERGRONDKENMERKEN | BRON: BZK/CBS (2025) WERKONDERZOEK 2024

|                                 |                                                                              | Intern ongewenst<br>gedrag meegemaakt | Extern ongewenst<br>gedrag meegemaakt | Discriminatie<br>meegemaakt |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| Geslacht                        | Man                                                                          | 25%                                   | 16%                                   | 10%                         |
|                                 | Vrouw                                                                        | 25%                                   | 25%                                   | 10%                         |
| Leeftijdsklasse                 | < 35 jaar                                                                    | 24%                                   | 19%                                   | 10%                         |
|                                 | 35-44 jaar                                                                   | 24%                                   | 22%                                   | 11%                         |
|                                 | 45-54 jaar                                                                   | 27%                                   | 24%                                   | 10%                         |
|                                 | 55+                                                                          | 26%                                   | 19%                                   | 9%                          |
| Geboorteland en<br>herkomstland | Geboren in Nederland met 2 ouders<br>geboren Nederland                       | 23%                                   | 21%                                   | 6%                          |
|                                 | Geboren in Nederland, ouder(s)<br>geboren in Europa (exclusief<br>Nederland) | 21%                                   | 25%                                   | 7%                          |
|                                 | Geboren in Nederland, ouder(s)<br>geboren buiten Europa                      | 32%                                   | 22%                                   | 8%                          |
|                                 | Geboren in Europa (exclusief<br>Nederland)                                   | 29%                                   | 17%                                   | 13%                         |
|                                 | Geboren buiten Europa                                                        | 25%                                   | 23%                                   | 23%                         |

<sup>3</sup> Het CBS is overgegaan op een nieuwe indeling van de bevolking naar herkomst. Voortaan is meer bepalend waar iemand zelf geboren is, naast waar iemands ouders geboren zijn. Daarbij wordt het woord migratieachtergrond niet meer gebruikt. De hoofdingeling westers/niet-westers is vervangen door een indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden. In tabel 1 staan de nieuwe categorieën benoemd zoals ze door CBS gekoppeld zijn vanuit de beschikbare registerdata.

### 3. Sociale veiligheid

Sociale veiligheid gaat over de mate waarin medewerkers zich op het werk veilig voelen. Een sociaal veilig werkklimaat is daarbij essentieel. Binnen een sociaal veilig werkklimaat kunnen medewerkers zichzelf zijn, durven zij voor zichzelf op te komen en is het veilig om fouten toe te geven of risico's te nemen. In het Werkonderzoek is sociale veiligheid op twee manieren in kaart gebracht. Enerzijds de sociale veiligheid die medewerkers persoonlijk ervaren en anderzijds de mate waarin een sociaal veilig werkklimaat vanuit de organisatie wordt ervaren. De stellingen zijn ontleend aan het concept "psychological safety" van Edmondson (2019)<sup>4</sup>. In lijn met Groeneveld (2022)<sup>5</sup> gebruiken we net als in de eerdere notitie voor UNL<sup>6</sup> de term sociale veiligheid of een sociaal veilig werkklimaat, waar Edmondson de term psychologische veiligheid hanteert.

Als het gaat om de sociale veiligheid die individuele medewerkers ervaren, dan geven medewerkers dit gemiddeld een 4,0 op een schaal van 1 tot en met 5. Gemiddeld genomen voelt 80% van de medewerkers zich veilig op de werkvloer<sup>7</sup>. Dit wordt verder toegelicht in paragraaf 2.1. Er is hierin geen onderscheid tussen onderwijzend personeel en ondersteunend personeel. Het werkklimaat wordt op het gebied van sociale veiligheid lager beoordeeld, namelijk een 3,7. Gemiddeld genomen beschouwt 69% van de medewerkers het werkklimaat als sociaal veilig<sup>8</sup>. Ook hier is geen verschil tussen onderwijzend en ondersteunend personeel. Dit is gelijk gebleven sinds 2022. Universiteiten tonen verder een vergelijkbaar beeld met andere sectoren en taakvelden (Tabel B 5). In de volgende paragrafen tonen we de onderliggende stellingen en hoe daarop geantwoord is.

#### 3.1. Individuele veiligheidsbeleving

Ruim driekwart van de medewerkers voelt zich veilig om directe collega's feedback te geven (75%) (Figuur 3.1). Daarnaast durft 80% voor zichzelf op te komen op het werk. 85% van de medewerkers geeft verder aan dat zij zichzelf durven te zijn. Hoewel dit positieve uitkomsten zijn, is er ook een groep van bijna 10% die aangeeft zich niet veilig te voelen om collega's feedback te geven. Verder is er een groep van 9-16% van de medewerkers die geen uitgesproken mening over deze stellingen heeft. De resultaten laten zien dat de individuele veiligheidsbeleving in het algemeen positief wordt ervaren, maar dat er desondanks een groep medewerkers is die zich niet veilig voelt.

---

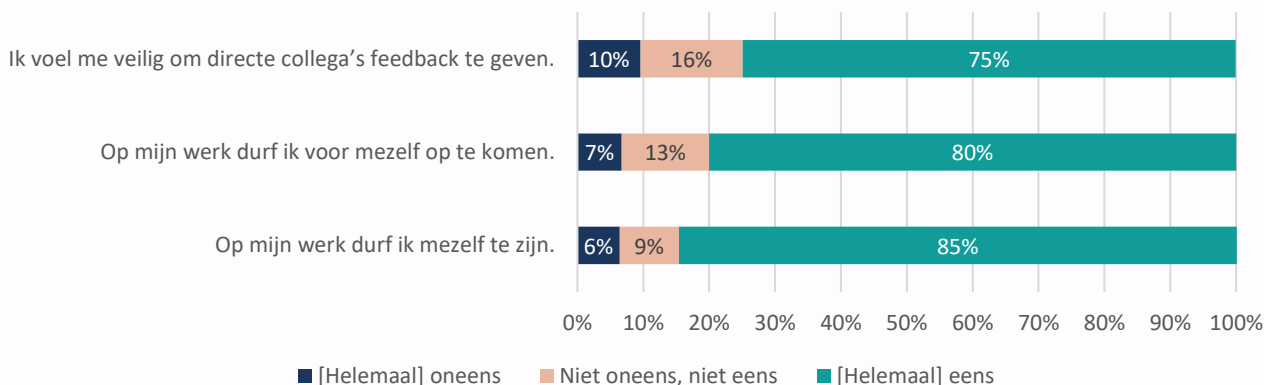
<sup>4</sup> Edmondson, A. C. (2019). *De onbevreesde organisatie*. Business Contact: Amsterdam.

<sup>5</sup> S.M. Groeneveld (2023). *Sociale veiligheid als voorwaarde voor een overheid die werkt*. Hoofdstuk in: [Onderzoeksnotities voor de Staat van de Uitvoering op basis van het Werkonderzoek 2022](#).

<sup>6</sup> Van der Velde, Janssen en Vrielink (2023). Notitie: [Sociale veiligheid en inclusie in het wo](#). In opdracht van UNL.

<sup>7</sup> Dit betreft een gemiddelde van de percentages 'eens' en 'helemaal eens' op de drie onderliggende stellingen die in paragraaf 2.1 toegelicht worden.

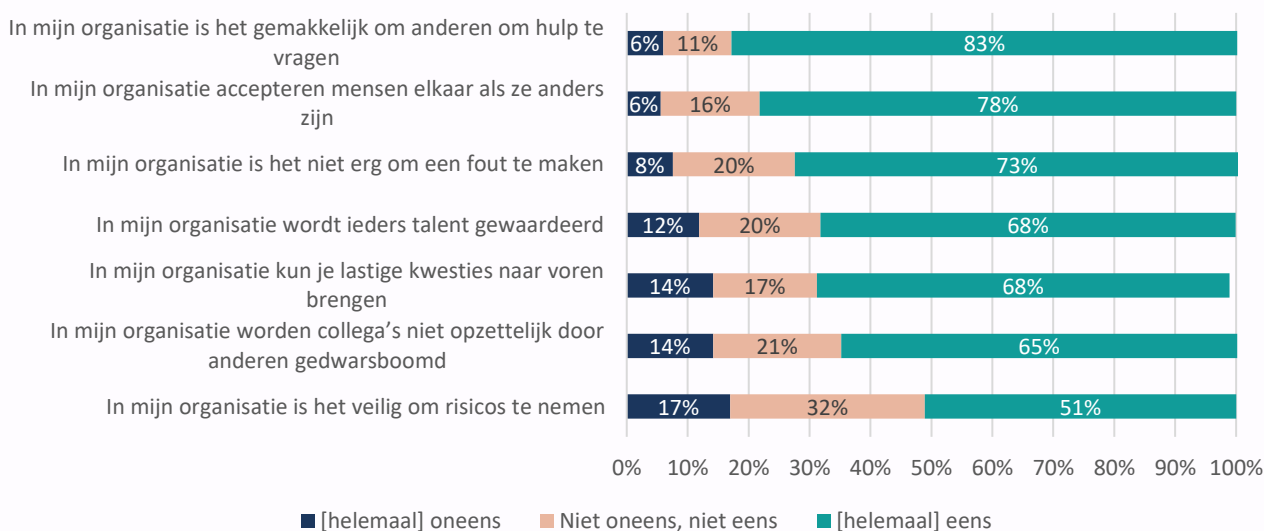
<sup>8</sup> Dit betreft een gemiddelde van de percentages 'eens' en 'helemaal eens' op de drie onderliggende stellingen die in paragraaf 2.2 toegelicht worden.



FIGUUR 3.1 INDIVIDUELE BELEVING VAN SOCIALE VEILIGHEID | BRON: BZK/CBS (2025) WERKONDERZOEK 2024

## 3.2. Veilig werkklimaat

De stellingen over het werkklimaat (Figuur 3.2) laten net als in 2022 zien dat medewerkers het makkelijk vinden om in hun organisatie om hulp te vragen (83%) en dat ze ervaren dat mensen die anders zijn geaccepteerd worden (78%). De stelling over of het veilig is om risico's te nemen wordt het minst positief beoordeeld. 51% van de medewerkers geeft aan dat het veilig is om dit te doen. Ook in 2022 werd deze stelling als laagst beoordeeld (53%). Daarbij is 17% van de medewerkers het hier expliciet niet mee eens. Verder valt op dat bijna 1 op de 7 medewerkers het er niet mee eens is dat je in hun organisaties lastige kwesties naar voren kunt brengen (14%) of dat anderen niet opzettelijk worden gedwarsboomd (14%).



FIGUUR 3.2 STELLINGEN SOCIAAL VEILIG WERKKLIJMAAT | BRON: BZK/CBS (2025) WERKONDERZOEK 2024

### 3.3. Sociale veiligheid naar achtergrondkenmerken

In Tabel 2 staan de schaalconstructen over sociale veiligheid weergegeven naar achtergrondkenmerk. Uit de tabel blijkt dat er vrijwel geen verschillen zijn tussen mannen en vrouwen. Ook als het gaat om leeftijd is er weinig verschil, al zijn medewerkers onder de 35 jaar positiever over het werkklimaat dan oudere medewerkers. Verder is de groep medewerkers die buiten Europa is geboren iets minder positief over hun individuele veiligheidsbeleving, dan de medewerkers die in Nederland of in Europa zijn geboren. De verschillen zijn echter klein en op een schaal van 1 tot en met 5 zijn de gemiddelde scores op individuele veiligheidsbeleving en de beleving van het werkklimaat redelijk tot goed.

TABEL 2: SOCIALE VEILIGHEID NAAR ACHTERGRONDKENMERKEN | BRON: BZK/CBS (2025) WERKONDERZOEK 2024

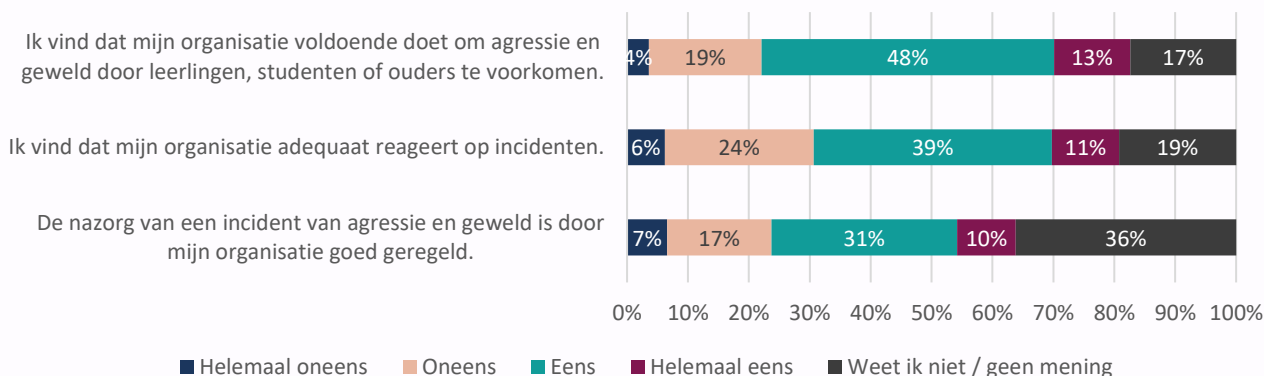
|                 |                                                                        | Sociale veiligheid:<br>individueel | Sociaal veilig<br>werkklimaat |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| Geslacht        | Man                                                                    | 4,2                                | 3,8                           |
|                 | Vrouw                                                                  | 4,0                                | 3,7                           |
| Leeftijdsklasse | < 35 jaar                                                              | 4,1                                | 3,9                           |
|                 | 35-44 jaar                                                             | 4,0                                | 3,7                           |
|                 | 45-54 jaar                                                             | 4,1                                | 3,6                           |
|                 | 55+                                                                    | 4,1                                | 3,7                           |
| Geboorteland    | Geboren in Nederland met 2 ouders geboren Nederland                    | 4,1                                | 3,7                           |
|                 | Geboren in Nederland, ouder(s) geboren in Europa (exclusief Nederland) | 4,0                                | 3,8                           |
|                 | Geboren in Nederland, ouder(s) geboren buiten Europa                   | 4,1                                | 3,7                           |
|                 | Geboren in Europa (exclusief Nederland)                                | 4,1                                | 3,8                           |
|                 | Geboren buiten Europa                                                  | 3,9                                | 3,7                           |

## 4. Preventief en curatief handelen

In het Werkonderzoek is ook een aantal stellingen voorgelegd over preventief en curatief handelen, onder andere bij agressie en geweld door studenten en of externen. In Figuur 2.3: ongewenst gedrag door studenten of externen staan de stellingen die daarbij zijn uitgevraagd. Omdat een grote groep medewerkers koos voor de optie Weet niet/geen mening, is gekozen om in dit figuur alleen de selectie medewerkers te laten zien die te maken heeft gehad met ongewenst gedrag van externen. Ook dan is er nog een relatief grote groep medewerkers die aangeeft geen antwoord te kunnen/willen geven. Deze worden daarom ook in de grafiek getoond<sup>9</sup>.

Uit Figuur 4.1 blijkt dat van de medewerkers die een keer ongewenst gedrag door studenten of externen hebben meegemaakt, 61% vindt dat de organisatie voldoende doet om dit te voorkomen. 50% vindt dat de organisatie adequaat reageert op incidenten en 41% geeft aan dat de nazorg van een incident goed is geregeld. Aan de andere kant is er een groep van 23-30% van de mensen die ongewenst gedrag door externen heeft meegemaakt en daarbij aangeeft dat zij het niet eens zijn met de stellingen. Dit duidt erop dat er op het gebied van preventief en curatief handelen nog ruimte voor verbetering ligt. De sector scoort ook lager dan de andere onderwijssectoren en de taakvelden onderwijs & wetenschap, openbaar bestuur en markt.

<sup>9</sup> Deze percentages in deze grafiek liggen lager dan de percentages zoals getoond in de tabellenbijlage van het Kernrapport Werkonderzoek 2024, omdat in deze grafiek de antwoordcategorie 'Weet niet' als volwaardige antwoordoptie is meegenomen.



FIGUUR 4.1: STELLINGEN PREVENTIEF EN CURATIEF HANDELEN | BRON: BZK/CBS (2025) WERKONDERZOEK 2024

## 5. Conclusie

Uit het Werkonderzoek 2024 blijkt dat ongewenst gedrag en sociale veiligheid onverminderd belangrijke thema's zijn binnen het wetenschappelijk onderwijs. In vergelijking met 2022 is zowel intern als extern ongewenst gedrag toegenomen. Deze stijging hangt deels samen met het feit dat universiteiten in 2024 weer volledig fysiek geopend waren, terwijl in 2022 nog veel vanuit huis werd gewerkt in verband met COVID-maatregelen vanuit de Rijksoverheid. Intern ongewenst gedrag door collega's en leidinggevendenden uit zich vooral in pesten en verbale agressie, die beide door ruim 13% van de medewerkers worden ervaren. Bedreiging en intimidatie komen voor bij ongeveer 8% van de medewerkers.

Extern ongewenst gedrag door studenten en externen komt vaker voor dan intern. Vooral verbale agressie springt eruit: 16,2% van de medewerkers heeft hiermee te maken gehad. Daarnaast ervaart 9% bedreiging of intimidatie. Ongewenste seksuele aandacht (4,4%) en fysieke agressie (1,9%) komen minder vaak voor. Discriminatie wordt door 10,1% van de medewerkers ervaren. Op het vlak van discriminatie scoort het wetenschappelijk onderwijs ongunstiger dan andere onderwijssectoren. Opvallend is de ervaren discriminatie op basis van huidskleur (4,6%). In vergelijking met andere sectoren scoort het wetenschappelijk onderwijs hoger op dit punt, ook ten opzichte van een eerdere meting is de stijging relatief sterker dan bij de andere discriminatieredenen. Medewerkers die buiten Europa zijn geboren geven het vaakst aan discriminatie te ervaren.

Wat betreft sociale veiligheid voelen medewerkers zich over het algemeen veilig. De individuele beleving van sociale veiligheid wordt gemiddeld beoordeeld met een 4,0 op een schaal van 1 tot 5 en ongeveer 80% van de medewerkers voelt zich persoonlijk veilig op het werk. Het sociaal veilig werkklimaat binnen de organisatie wordt minder positief beoordeeld met een gemiddelde score van 3,7. 69% van de medewerkers ervaart het werkklimaat als sociaal veilig. Met name het veilig kunnen nemen van risico's blijft een aandachtspunt: slechts iets meer dan de helft van de medewerkers vindt dit voldoende mogelijk. Jongere medewerkers en in Nederland geboren medewerkers zijn iets positiever over de sociale veiligheid, maar de verschillen tussen groepen zijn beperkt. De beleving van sociale veiligheid en het werkklimaat ligt grotendeels op hetzelfde niveau als in de andere onderwijssectoren en taakvelden.

Ten aanzien van preventief en curatief handelen bij agressie en geweld geeft 61% van de medewerkers die extern ongewenst gedrag heeft meegemaakt aan dat hun organisatie voldoende doet aan preventie. De helft vindt dat er adequaat wordt gereageerd op incidenten en slechts 41% is positief over de nazorg. Tegelijkertijd geeft een aanzienlijke groep van 23 tot 30% expliciet aan ontevreden te zijn over deze aanpak. Dit wijst op verbetermogelijkheden in de opvolging, ondersteuning en nazorg na incidenten.

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat hoewel de ervaren sociale veiligheid over het algemeen redelijk tot goed is, de aanwezigheid en toename van ongewenst gedrag en discriminatie aandacht vraagt. Daarnaast laat de relatief beperkte tevredenheid over nazorg en incidentafhandeling zien dat verdere versterking van beleid, begeleiding en preventieve maatregelen noodzakelijk is. Dit sluit aan bij de oproep uit 2023 dat sociale veiligheid op de werkvloer voortdurende aandacht vraagt.

## Tabellenbijlage

TABEL B 1: ERVARING ONGEWENST GEDRAG DOOR EXTERNEN, IN DE AFGELOPEN 12 MAANDEN (%)

|                                 | Ongewenste seksuele aandacht |       | Bedreiging of intimidatie |       | Fysieke agressie/lichamelijk geweld |       | Verbale agressie |       |
|---------------------------------|------------------------------|-------|---------------------------|-------|-------------------------------------|-------|------------------|-------|
|                                 | 2022                         | 2024  | 2022                      | 2024  | 2022                                | 2024  | 2022             | 2024  |
| Wetenschappelijk onderwijs      | 3,3%                         | 4,4%  | 7,1%                      | 9,0%  | 1,1%                                | 1,9%  | 14,8%            | 16,2% |
| Middelbaar beroepsonderwijs     | 6,3%                         | 7,4%  | 23,2%                     | 25,5% | 9,5%                                | 10,6% | 43,4%            | 45,5% |
| Hoger beroepsonderwijs          | 3,1%                         | 4,5%  | 8,4%                      | 9,9%  | 1,2%                                | 2,0%  | 18,4%            | 19,6% |
| Taakveld Onderwijs & Wetenschap | 4,6%                         | 6,0%  | 19,9%                     | 24,9% | 12,1%                               | 15,4% | 39,9%            | 43,8% |
| Taakveld Openbaar bestuur       | 3,1%                         | 4,3%  | 23,5%                     | 21,9% | 5,8%                                | 5,9%  | 33,5%            | 31,0% |
| Taakveld Markt                  | 10,6%                        | 12,9% | 26,3%                     | 26,0% | 13,4%                               | 14,2% | 39,6%            | 38,5% |

TABEL B 2: ERVAREN ONGEWENST GEDRAG DOOR LEIDINGGEVENDEN OF COLLEGA'S, IN DE AFGELOPEN 12 MAANDEN (%)

|                                 | Ongewenste seksuele aandacht |      | Bedreiging of intimidatie |      | Fysieke agressie/lichamelijk geweld |      | Verbale agressie |       | Pesten |       |
|---------------------------------|------------------------------|------|---------------------------|------|-------------------------------------|------|------------------|-------|--------|-------|
|                                 | 2022                         | 2024 | 2022                      | 2024 | 2022                                | 2024 | 2022             | 2024  | 2022   | 2024  |
| Wetenschappelijk onderwijs      | 2,8%                         | 3,6% | 8,0%                      | 8,3% | 0,7%                                | 0,7% | 12,6%            | 13,4% | 10,5%  | 13,5% |
| Middelbaar beroepsonderwijs     | 2,9%                         | 4,7% | 6,7%                      | 8,3% | 0,8%                                | 0,6% | 10,8%            | 13,3% | 11,7%  | 13,3% |
| Hoger beroepsonderwijs          | 3,2%                         | 3,1% | 6,8%                      | 9,6% | 0,3%                                | 0,3% | 12,5%            | 12,0% | 9,6%   | 11,0% |
| Taakveld Onderwijs & Wetenschap | 2,7%                         | 3,1% | 5,8%                      | 7,4% | 0,5%                                | 0,6% | 9,9%             | 10,8% | 9,7%   | 11,1% |
| Taakveld Openbaar bestuur       | 2,9%                         | 3,7% | 7,4%                      | 9,5% | 0,6%                                | 1,2% | 9,8%             | 12,6% | 10,3%  | 12,2% |
| Taakveld Markt                  | 3,6%                         | 4,4% | 6,8%                      | 8,3% | 0,9%                                | 1,5% | 10,3%            | 11,5% | 11,8%  | 13,1% |

TABEL B 3: DISCRIMINATIE MEEGEMAAKT IN AFGELOPEN 12 MAANDEN

|                                 | 2022 | 2024  |
|---------------------------------|------|-------|
| Wetenschappelijk onderwijs      | 9,9% | 10,1% |
| Middelbaar beroepsonderwijs     | 6,7% | 8,8%  |
| Hoger beroepsonderwijs          | 6,7% | 8,8%  |
| Taakveld Onderwijs & Wetenschap | 6,1% | 6,9%  |
| Taakveld Openbaar bestuur       | 5,7% | 8,0%  |
| Taakveld Markt                  | 7,3% | 7,8%  |

TABEL B 4: GENOEMDE REDENEN DISCRIMINATIE

|                                 | Geslacht | Huidskleur | Geloof | Seksuele geaardheid/ voorkeur | Leeftijd | Langdurige ziekte, aandoening of handicap | Iets anders |
|---------------------------------|----------|------------|--------|-------------------------------|----------|-------------------------------------------|-------------|
| Wetenschappelijk onderwijs      | 2,5%     | 4,6%       | 0,3%   | 0,5%                          | 1,9%     | 1,4%                                      | 2,8%        |
| Middelbaar beroepsonderwijs     | 0,5%     | 1,6%       | 1,1%   | 0,2%                          | 2,5%     | 2,0%                                      | 2,8%        |
| Hoger beroepsonderwijs          | 1,1%     | 1,5%       | 0,5%   | 0,3%                          | 2,4%     | 1,3%                                      | 1,8%        |
| Taakveld Onderwijs & Wetenschap | 1,0%     | 1,6%       | 0,5%   | 0,3%                          | 1,6%     | 1,2%                                      | 2,2%        |
| Taakveld Openbaar bestuur       | 1,2%     | 2,0%       | 0,8%   | 0,5%                          | 2,2%     | 1,4%                                      | 2,4%        |
| Taakveld Markt                  | 1,0%     | 2,4%       | 0,6%   | 0,4%                          | 1,7%     | 1,2%                                      | 2,1%        |

TABEL B 5 GEMIDDELDE SCHAALSCORES INCLUSIEF WERKKLIMAAT EN VEILIG WERKKLIMAAT (1-5)

|                                 | Inclusief werkklimaat |      | Veilig werkklimaat |      |
|---------------------------------|-----------------------|------|--------------------|------|
|                                 | 2022                  | 2024 | 2022               | 2024 |
| Wetenschappelijk onderwijs      | 3,5                   | 3,6  | 3,7                | 3,7  |
| Middelbaar beroepsonderwijs     | 3,5                   | 3,5  | 3,7                | 3,7  |
| Hoger beroepsonderwijs          | 3,5                   | 3,5  | 3,7                | 3,7  |
| Taakveld Onderwijs & Wetenschap | 3,6                   | 3,6  | 3,8                | 3,8  |
| Taakveld Openbaar bestuur       | 3,6                   | 3,6  | 3,7                | 3,7  |
| Taakveld Markt                  | 3,6                   | 3,6  | 3,7                | 3,7  |

TABEL B 6: STELLINGEN VEILIG WERKKLIMAAT (% [HELEMAAL] EENS)

|                                            | In mijn organisatie kun je lastige kwesties naar voren brengen |      | In mijn organisatie is het gemakkelijk om anderen om hulp te vragen |      | In mijn organisatie is het niet erg om een fout te maken |      | In mijn organisatie wordt ieders talent gewaardeerd |      | In mijn organisatie accepteren mensen elkaar als ze anders zijn |      | In mijn organisatie is het veilig om risico's te nemen |      | In mijn organisatie worden collega's niet opzettelijk door anderen gedwarsboemd |      |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------|------|
|                                            | 2022                                                           | 2024 | 2022                                                                | 2024 | 2022                                                     | 2024 | 2022                                                | 2024 | 2022                                                            | 2024 | 2022                                                   | 2024 | 2022                                                                            | 2024 |
| <b>Wetenschappelijk onderwijs</b>          | 67%                                                            | 68%  | 80%                                                                 | 83%  | 67%                                                      | 73%  | 66%                                                 | 68%  | 79%                                                             | 78%  | 53%                                                    | 51%  | 66%                                                                             | 65%  |
| <b>Middelbaar beroepsonderwijs</b>         | 65%                                                            | 67%  | 83%                                                                 | 85%  | 73%                                                      | 77%  | 65%                                                 | 64%  | 77%                                                             | 76%  | 54%                                                    | 51%  | 65%                                                                             | 62%  |
| <b>Hoger beroepsonderwijs</b>              | 68%                                                            | 68%  | 83%                                                                 | 85%  | 71%                                                      | 79%  | 69%                                                 | 70%  | 76%                                                             | 79%  | 53%                                                    | 52%  | 68%                                                                             | 67%  |
| <b>Taakveld Onderwijs &amp; Wetenschap</b> | 70%                                                            | 71%  | 86%                                                                 | 86%  | 72%                                                      | 78%  | 72%                                                 | 73%  | 79%                                                             | 80%  | 55%                                                    | 53%  | 72%                                                                             | 72%  |
| <b>Taakveld Openbaar bestuur</b>           | 70%                                                            | 68%  | 85%                                                                 | 85%  | 70%                                                      | 70%  | 63%                                                 | 66%  | 77%                                                             | 76%  | 45%                                                    | 42%  | 63%                                                                             | 62%  |
| <b>Taakveld Markt</b>                      | 70%                                                            | 70%  | 85%                                                                 | 83%  | 70%                                                      | 70%  | 68%                                                 | 70%  | 79%                                                             | 77%  | 49%                                                    | 44%  | 69%                                                                             | 68%  |

TABEL B 7: STELLINGEN INCLUSIEF WERKKLIMAAT (% [HELEMAAL] EENS)

|                                            | Mijn organisatie besteedt veel aandacht aan gelijke behandeling van personen ongeacht hun achtergrond (bijv. geslacht, afkomst of geloof) |      | In deze organisatie hebben alle medewerkers gelijke kansen om promotie te maken |      | Medewerkers in mijn organisatie ontvangen gelijk loon voor gelijk werk |      | Mijn organisatie vindt het positief als medewerkers verschillend zijn |      | Mijn organisatie vindt een goede werk-privébalans van medewerkers belangrijk |      | In mijn organisatie worden ieders ideeën om dingen beter te doen serieus genomen |      | Het management van deze organisatie vindt het belangrijk om naar medewerkers in verschillende functies te luisteren bij het oplossen van problemen |      |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|                                            | 2022                                                                                                                                      | 2024 | 2022                                                                            | 2024 | 2022                                                                   | 2024 | 2022                                                                  | 2024 | 2022                                                                         | 2024 | 2022                                                                             | 2024 | 2022                                                                                                                                               | 2024 |
| <b>Wetenschappelijk onderwijs</b>          | 76%                                                                                                                                       | 79%  | 48%                                                                             | 48%  | 52%                                                                    | 53%  | 77%                                                                   | 80%  | 67%                                                                          | 72%  | 57%                                                                              | 57%  | 55%                                                                                                                                                | 57%  |
| <b>Middelbaar beroepsonderwijs</b>         | 77%                                                                                                                                       | 78%  | 54%                                                                             | 51%  | 41%                                                                    | 41%  | 78%                                                                   | 78%  | 67%                                                                          | 69%  | 54%                                                                              | 56%  | 52%                                                                                                                                                | 53%  |
| <b>Hoger beroepsonderwijs</b>              | 75%                                                                                                                                       | 80%  | 54%                                                                             | 54%  | 38%                                                                    | 43%  | 77%                                                                   | 79%  | 74%                                                                          | 77%  | 57%                                                                              | 57%  | 54%                                                                                                                                                | 53%  |
| <b>Taakveld Onderwijs &amp; Wetenschap</b> | 75%                                                                                                                                       | 78%  | 57%                                                                             | 57%  | 49%                                                                    | 50%  | 80%                                                                   | 80%  | 70%                                                                          | 71%  | 62%                                                                              | 63%  | 60%                                                                                                                                                | 62%  |
| <b>Taakveld Openbaar bestuur</b>           | 79%                                                                                                                                       | 80%  | 58%                                                                             | 57%  | 56%                                                                    | 52%  | 78%                                                                   | 79%  | 82%                                                                          | 83%  | 56%                                                                              | 55%  | 53%                                                                                                                                                | 53%  |
| <b>Taakveld Markt</b>                      | 78%                                                                                                                                       | 77%  | 65%                                                                             | 64%  | 55%                                                                    | 54%  | 78%                                                                   | 76%  | 70%                                                                          | 71%  | 62%                                                                              | 59%  | 58%                                                                                                                                                | 57%  |

TABEL B 8: STELLINGEN PREVENTIE EN NAZORG (%[HELEMAAL] MEE EENS)<sup>10</sup>

|                                 | Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om agressie en geweld door leerlingen, studenten of ouders te voorkomen. | Ik vind dat mijn organisatie adequaat reageert op incidenten. | De nazorg van een incident van agressie en geweld is door mijn organisatie goed geregeld. |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Wetenschappelijk onderwijs      | 60%                                                                                                                  | 50%                                                           | 40%                                                                                       |
| Middelbaar beroepsonderwijs     | 65%                                                                                                                  | 71%                                                           | 54%                                                                                       |
| Hoger beroepsonderwijs          | 66%                                                                                                                  | 63%                                                           | 40%                                                                                       |
| Taakveld Onderwijs & Wetenschap | 70%                                                                                                                  | 70%                                                           | 56%                                                                                       |
| Taakveld Openbaar bestuur       | 73%                                                                                                                  | 71%                                                           | 58%                                                                                       |
| Taakveld Markt                  | 70%                                                                                                                  | 72%                                                           | 62%                                                                                       |

<sup>10</sup> De weergegeven percentages hebben betrekking op de groep medewerkers die een extern incident heeft meegemaakt. Deze percentages liggen lager dan de percentages in het Kernrapport Werkonderzoek 2024, omdat in deze tabel de antwoordcategorie 'Weet niet' als volwaardige antwoordoptie is meegenomen.