

Ook aan hogescholen en universiteiten vormen machtsmisbruik, (verbale) geweldpleging en seksuele intimidatie een probleem. Instellingen doen hun best om doeltreffend, instituutbreed beleid op poten te zetten, maar er valt nog genoeg te verbeteren. Hogeschool UCLL ontwikkelde daarom een instrument om zulk beleid te evalueren.

# Grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs

## Aanzetten tot permanente reflectie

**Gie Deboutte**

Expertisecentrum Verbindend Onderwijs, Mol



rensoverschrijdend gedrag is een fenomeen dat in diverse contexten opduikt. Ook hogescholen en universiteiten ontsnappen er niet aan (Bondestam & Lundqvist, 2020). Sterker nog, bepaalde specifieke kenmerken van de academische leef-, leer- en werkomgeving vergroten de kans op grensoverschrijdend gedrag tussen al wie in die middens werkt en/of studeert (Sotirovic & Blazyte, 2023). Bleef het fenomeen vroeger onder de radar, dan is er nu in toenemende mate aandacht voor. Niet het minst omdat bepaalde incidenten de nieuwsmedia halen<sup>1</sup>. De politiek<sup>2</sup>, de academische actoren en de instituten zelf zetten nu sterker in op onderzoek en beleidsversterking (Levecque et al., 2025), maar ondanks belangrijke stappen voorwaarts blijft het installeren, versterken en borgen van een duurzaam en integraal beleid in universiteiten en hogescholen een grote uitdaging (Onderwijsinspectie, 2024; Regeringscommissariaat, 2022).

### Een bredere kijk

In het hoger onderwijs omvat grensoverschrijdend gedrag een breed spectrum van interacties waarbij telkens sprake is van een vorm van misbruik of integriteitsschending. Meestal – en dit geldt voor zowel Nederland als Vlaanderen – doelen we hierbij op (cyber)pesten, seksuele intimidatie en seksueel misbruik, fysieke en verbale geweldpleging en machtsmisbruik<sup>3</sup>. Het uitoefenen van macht en kwetsend

of intimiderend gedrag vormt zowat de rode draad bij wat zich voordoet.

Bij nader inzien gaat het bij grensoverschrijdend gedrag niet enkel om de 'dader', 'het 'slachtoffer' en de nabije omgeving<sup>4</sup>. Naast de groep van de omstanders speelt ook de bredere context een rol. Grensoverschrijdend gedrag begrijpen, voorkomen en aanpakken reikt met andere woorden verder dan wat zich afspeelt tussen de betrokken protagonisten. Vandaag gaat de aandacht van onderzoekers uit naar het samenspel tussen persoonlijke, interactionele en sociale factoren bij het verklaren, voorkomen en aanpakken van ongewenst grensoverschrijdend gedrag.

Die ontwikkeling toont zich onder meer in het pleidooi van de Unesco voor het herijken van de door Dan Olweus geformuleerde definitie van pesten. Deze inmiddels overleden Zweedse onderzoeker omschreef pesten als agressief en kwetsend gedrag dat zich bij herhaling en intentioneel tot hetzelfde slachtoffer richt. Het slachtoffer komt hierdoor terecht in een positie van machteloosheid ('ongelijke machtsstrijd', Olweus, 2013). De voorstanders van een bijgestuurde definitie wijzen terecht op de bepalende rol van de groep, maar evengoed op die van gezagsvolle figuren, zoals docenten, schooldirecties, leidinggevendenden binnen de context waarin het pesten of het grensoverschrijdende gedrag zich afspeelt. De mate waarin zij pesterijen of ander grensoverschrijdend gedrag gedogen, bijvallen of aanvechten, bepaalt in belangrijke mate hoe ver en hoe volgehouden de 'veroorzaker-grens-

# De veilige leeromgeving

overschrijders' kunnen (door)gaan (Hamsah et al., 2024). Diezelfde houding of reactiewijze oefent ook invloed uit op de beleving van de slachtoffers: als niemand het voor hen opneemt en als ze nergens gehoor krijgen, vergroot dat hun isolement en de pijn en gevolgen van het slachtofferschap (Pabian et al., 2022).

Het bio-ecologische, systemische model van Bronfenbrenner (Coenegracht, 2026) is een betrouwbaar houvast voor wie zicht wil krijgen op het samenspel tussen de vele beïnvloedende factoren. Dit model laat toe genuanceerd te kijken en een stand van zaken op te maken van de (meest) beschermende én de (zwaarst doorwegende) risicofactoren. Door de hele ecologie van en rond een problematische situatie te analyseren, lukt het beter om nadien een doelgericht en contextueel aangepast preventie- en aanpakbeleid te ont-plooien. Grensoverschrijdend gedrag duikt immers op in omgevingen waar de vele beschermende factoren de duimen moeten leggen voor de zwaarder wegende risicofactoren. Een effectief en doeltreffend integraal beleid mikt op het versterken en aanwezig houden van zo veel mogelijk protectieve processen en elementen (Johansson, 2023).

## Omvangrijke groep

De aandacht voor grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs is van recente datum. Allerlei obstakels (zie verder) hebben ervoor gezorgd dat instellingen het thema lange tijd onder de mat veegden en geen werk maakten van een omvattend en effectief beleid. Het beschikbare cijfermateriaal, ook voor wat betreft de prevalentie, blijft nog relatief beperkt. Onderzoekers bakenen hun onderzoek immers vaak af tot een bepaalde doelgroep of een deelaspect (pesten, seksueel grensoverschrijdend gedrag et cetera) van het fenomeen 'grensoverschrijdend gedrag' en hanteren niet altijd dezelfde definities of werken met uiteenlopende onderzoeksmethoden en/of vragenlijsten. De beschikbare cijfers laten echter wel toe te concluderen dat een behoorlijk aantal studenten en medewerkers van het hoger onderwijs zich geconfronteerd weet met ongewenst grensoverschrijdend gedrag.

**Vrouwen, lhbtq+'ers  
en personen uit een  
etnische minderheidsgroep  
lopen een hoger risico**

Terwijl een grote groep studenten zich goed voelt en tevreden is over de aanwezige werk- en omgangscultuur, komt daarnaast een omvangrijke groep van studenten en medewerkers in beeld die wél te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag. Het Nederlands inspectierapport dat betrekking heeft op het academiejaar 2024 bevestigt dat 85 procent van de studenten in het hoger onderwijs zich naar eigen zeggen veilig voelt om zichzelf te zijn in de eigen opleiding. Dat neemt niet weg dat twee op de drie van diezelfde groep studenten beweert te maken te krijgen met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag (Onderwijsinspectie, 2024). Vrouwen, lhbtq+'ers, personen die tot een etnische minderheidsgroep behoren et cetera lopen, zo leren de cijfers, een hoger risico op grensoverschrijdend gedrag (Cantor et al., 2024).

Een onderzoek van de UGent bij junior onderzoekers in Vlaanderen (Levecque et al., 2025) concludeert dan weer dat bijna een kwart van hen (23,2 procent) zegt slachtoffer te zijn geweest van een of meerdere van de bevroegde vormen van grensoverschrijdend gedrag. Bij 5,7 procent ging het om twee vormen en bij 3,4 procent om ten minste drie vormen van grensoverschrijdend gedrag. Voor de slachtoffers ging het bijna nooit om fysiek geweld; slechts 0,4 procent kreeg hiermee te maken. Ongewenst seksueel gedrag kwam iets vaker voor (7,7 procent). Pesten (19,6 procent), intimidatie (20,7 procent) en vooral discriminatie (52,1 procent) scoorden evenwel opvallend hoger.

Het valt op dat veel onderzoeken naar ervaringen van ongewenst grensoverschrijdend gedrag bij studenten in het hoger onderwijs zich beperken tot slechts een van de varianten van grensoverschrijdend gedrag. De reviewstudie van Steele en collega's (2023) beperkt zich bijvoorbeeld tot seksueel misbruik. De onderzoekers die meewerkten aan deze publicatie bestudeerden in totaal 131 artikels afkomstig van 21 landen wereldwijd. De meta-geanalyseerde prevalentie van seksueel geweld bedroeg 17,5 procent voor vrouwen, 7,8 procent voor mannen en 18,1 procent voor transgender- en genderdiverse personen. Het onderzoek identificeerde vier soorten seksueel geweld: verkrachting, poging tot verkrachting, gedwongen seksuele aanraking en gedwongen seks. Gedwongen seksuele aanraking bleek de meest voorkomende ongewenst grensoverschrijdende handeling (Steele et al., 2023). Het valt ook in deze studie op hoezeer de prevalentiecijfers tussen de verschillende onderzoeken variëren. Ervaringen van pesten, geweld en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag hebben een grote impact op de personen die hiervan slachtoffer zijn. De gevolgen laten zich meteen voelen maar werken ook – soms levenslang – na. Het staat vast dat dit soort ervaringen een bedreiging vormt voor de fysieke en mentale gezondheid van de betrokkenen. Hun veiligheidsgevoel, hun relationele en persoonlijke ontwikkeling, hun globale functioneren en hun toekomstkansen worden zwaar gehypothekeerd door wat hen overkomt (Hodgins et al., 2024; Coin & Ng, 2021).

### Van taboe naar erkenning

Het tekort aan betrouwbare en valide onderzoeksresultaten voor ongewenst grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs is ongetwijfeld een gevolg van de solide en historisch gegroeide ‘bedrijfscultuur’ van het academisch milieu. De typische academische cultuur incorporeert een hele reeks kenmerken die het risico op ongewenst grensoverschrijdend gedrag vergroten. Het gaat immers om een werkomgeving met sterke onderlinge competitie en ambitieuze persoonlijkheden. De sociale omgang kenmerkt zich door een sterk hiërarchisch kader met grote afhankelijkheid van medewerkers of studenten ten opzichte van hun docenten, professoren en promotoren. Het is een werkomgeving met veel tijdelijke contracten en de beleidsvoering op het gebied van grensoverschrijdend gedrag is eerder zwak en kenmerkt zich door onduidelijke procedures en ontbrekende schakels, zoals een meldstructuur die onvoldoende veiligheidswaarborgen biedt, traag werkt en daarom onbetrouwbaar is (Tibo, 2026). In deze omgeving met veel jongvolwassenen situeert zich ook een aanzienlijke groep jongeren die deel uitmaken van kwetsbare minderheidsgroepen (Bondestam & Lundqvist, 2020; Swedish Research Council, 2018; Good, 2018; Karami et al., 2020). Omwille van het kenmerkende risicovolle karakter van het academisch milieu verbaast het dat net deze hoog competente omgeving zo lang gearzeld heeft om een doeltreffend beleid op poten te zetten en instrumenten te ontwikkelen die bijdragen tot de sociale veiligheid van alle betrokkenen.

Gelukkig hebben instellingen de jongste jaren belangrijke stappen voorwaarts gezet. De ‘Voortgangsbrief integrale aanpak van sociale veiligheid hoger onderwijs en wetenschap’ van 7 juni 2024, van de Nederlandse (oud-)minister Robbert Dijkgraaf van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, levert hiervoor een duidelijk bewijs. Deze brief werkt vijf actielijnen ter verbetering en versterking van die integrale aanpak nader uit: 1) voorzien in een wettelijk kader door de zorgplicht voor de sociale veiligheid van studenten op te nemen in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), waardoor de Inspectie meer armslag krijgt bij het evalueren van gevoerde beleid in de onderwijsinstellingen; 2) uitbreiding van de meld-, overleg- en aangifteplicht zedemisdrijven in diezelfde WHW; 3) verbetering van de voorzieningen voor klachten en meldingen van studenten en medewerkers; 4) versterking van het (extern) toezicht op sociale veiligheid; 5) stimulering van universiteiten en hogescholen tot meer samenwerking op dit vlak.

Ook in Vlaanderen is sprake van een positieve evolutie. Bleef het in 2018 nog bij een *Charter Grensoverschrijdend gedrag*, dan dient elke hogeronderwijsinstelling sinds 8 december 2023 toepassing te geven aan het ‘Decreet over grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs’. Dit decreet zorgt ervoor dat alle studenten en medewerkers betere bescherming genieten en kunnen rekenen op een gelijkwaardigere

## De typische academische cultuur incorporeert een hele reeks kenmerken die het risico vergroten

aanpak. Net zoals in Nederland ontwikkelt het beleid zich verder. Onder impuls van het veld en van nieuw onderzoek komen nieuwe uitdagingen en verbeterpunten in beeld. Zo formuleerde een Vlaams expertenpanel onder leiding van Liesbet Stevens (KU Leuven), na een doorlichting te hebben gemaakt van het beleid inzake grensoverschrijdend gedrag van de Vlaamse universiteiten, naast de gunstige ontwikkelingen die het opmerkte tevens een reeks werkpunten. Het panel adviseerde om werk te maken van a) het installeren van versnelde tuchtprocedures, b) het mogelijk maken van extra ingrepen in probleemsituaties waarbij de melder anoniem wenst te blijven en c) het versterken van vroegdetectie door het aanstellen van een deskundig ‘patroonherkenner’<sup>6</sup> in elk instituut (Tibo, 2026).

### Hogeschoolbreed beleid

De Vlaamse hogeschool UCLL<sup>7</sup> zag zich, zoals elke hogeronderwijsinstelling, regelmatig geconfronteerd met feiten van ongewenst grensoverschrijdend gedrag waarbij studenten als veroorzaker of verzoeker betrokken waren. Gezien de ernst van sommige feiten en de gevolgen ervan rees het besef<sup>8</sup> dat er nood was aan een instituutbreed beleid<sup>9</sup>; het ad hoc inspelen op wat zich voordeed schoot tekort. Daarom besloot het bestuur werk te maken van een gestructureerd, hogeschoolbreed, geïntegreerd beleid met aandacht voor het algemeen werk- en leefklimaat, preventie, melding en registratie en het doeltreffend hanteren en omgaan met incidenten en probleemsituaties (Deboutte, 2021). Andere hogescholen en universiteiten kwamen, wellicht onder impuls van de toegenomen media-aandacht, dreigende imagoschade en het zich aanscherpende wettelijk kader, tot dezelfde conclusie. De *Code of Conduct* van Tilburg University (2020) is daarvan het sprekend bewijs.

De opstap naar een hogeschool eigen beleid begon bij de UCLL met een literatuurverkenning, ontmoetingen met experts en enkele bezoeken aan andere hogescholen in Vlaanderen en Nederland. De neerslag van die verkenning is terug te vinden in *Pesten en cyberpesten in het onderwijs*.

# De veilige leeromgeving

*Praktijk en beleid voor een veilige leeromgeving* (Deboutte, 2017). Vervolgens zette hogeschool in op het scherpstellen van de eigen visie, de te respecteren leidende principes, het ontwerpen van een begeleidings- en zorgkader voor studenten, en het opleiden, installeren en bekendmaken van drie ‘vertrouwenspersonen studenten’. Parallel hiermee zorgde de UCLL voor het op punt stellen van het onderwijs- en examenreglement en de creatie van een afsprakenkader voor het registreren van alle meldingen en klachten die binnenkwamen. Op regelmatige basis stemde de instelling af met de ‘vertrouwenspersonen personeel’, al was het maar om toe te werken naar een gedeeld jargon, het komen tot duidelijke werkafspraken (in het geval van ‘gemengde cases’) of het mogelijk maken van een gezamenlijke intervisie. Bij gebrek aan een expliciet, verplichtend en helder wettelijk kader was het lastig werken en kroop er – en dat geldt wellicht niet enkel voor de UCLL – veel energie in de realisatie van het beleidsplan grensoverschrijdend gedrag.

Natuurlijk diende en dient de instelling het zich ontwikkelend beleid ook te evalueren. Die bekommernis leeft aan elke hogeschool en universiteit, en ook de overheid vindt dat dit moet gebeuren. Bij gebrek aan een integraal toetsingsinstrument rees het idee voor een onderzoeksproject om die tool zelf te ontwikkelen, met eigen onderzoeksmiddelen van de UCLL. Het ingediende project werd goedgekeurd.

## Evaluatietool

Door middel van kwalitatief onderzoek, waaraan zes Vlaamse hogescholen meewerkten, kwam de evaluatietool tot stand. Vanwege de corona-epidemie vonden er geen fysieke meetings plaats; we schakelden noodgedwongen over naar vier online-focusgroepsgesprekken<sup>10</sup> en, gespreid over de tijd, drie online-werkvergaderingen met een lerend netwerk van vertrouwenspersonen studenten<sup>11</sup>. We legden het prototype van het evaluatie-instrument nadien ter toetsing voor aan de leden van de focusgroepen, alsook aan een aantal deskundigen en twintig deelnemers van het World Anti-Bullying Forum (Stockholm, 2021). Het instrument dat aldus tot stand kwam, hield rekening met de feedback die de makers aldus kregen aangereikt.

Het opzet van de focusgroepsgesprekken met studenten en medewerkers was om na te gaan in welke mate ze kennis van en ervaring met het toenmalige hogeschoolbeleid hadden met betrekking tot situaties waarin studenten, vanuit welke rol ook, te maken kregen met grensoverschrijdend gedrag van medestudenten of medewerkers van hun instituut.

Enkele vragen die we aan hen voorlegden, waren:

- Hoe ervaren jullie het actuele beleid van jullie hogeschool inzake ongewenst grensoverschrijdend gedrag? Wat ervaren jullie als positief? Wat als negatief? Wat mag anders en hoe zien jullie dat dan?

- Welke initiatieven zijn nodig? Wat verwachten jullie nog van jullie hogeschool?
- Hoe ervaren jullie de huidige meldstructuur en meldpunten? Wat loopt goed? Wat niet, en waarom niet? Hebben jullie verbetervoorstellen? Zo ja, welke?
- Speelt de praktijk in op wat jullie nodig hebben als het fout loopt?
- Wordt er voldoende rekening gehouden met ieders privacy en het recht op verdediging?
- Welke kwesties moeten er verder worden uitgeklaard (ethisch, juridisch, praktisch)?
- Is het ondersteuningsaanbod bij grensoverschrijdend gedrag voldoende afgestemd op de andere schakels binnen het begeleidings- en zorgaanbod van jullie hogeschool?
- Zijn jullie voldoende op de hoogte gebracht van het hulp- en ondersteuningsaanbod buiten jullie hogeschool?
- Is het wenselijk dat de hogeschool in sommige gevallen toch contact zou opnemen met jullie ouders of met iemand die jullie als vertrouwenspersoon beschouwen?

De topiclijsten<sup>12</sup> voor het verwerken van alle verzamelde data steunden enerzijds op een pas afgerond onderzoek naar (cyber)pesten in het hoger onderwijs (Verdonck et al., 2019). Anderzijds hielden we rekening met implementatiemodellen (Kotter, 2012; Kamminga & van der Vloed, 2009) en *whole school approach*-kaders gericht op het tot stand brengen van een samenhangend, instituutbreed, gedragen en doeltreffend beleid (Vanhoof & Van Petegem, 2017; Van Acker & Demaertelaere, 2018; Galenkamp & Schut, 2018).

## Momentopname

Na analyse van de diverse gesprekken en werkbijeenkomsten<sup>13</sup> kozen we voor het ontwerpen van een evaluatietool met zeven hoofdcategorieën en 44 te bevragen topics. De gepercipieerde mate van implementatie en borging van elke topic is de maatstaf voor het evalueren. Het instrument hanteert om welbepaalde redenen een vierpuntenschaal. De laagste score

**Bij gebrek aan  
een toetsingsinstrument  
rees het idee om zo'n  
tool zelf te ontwikkelen**

betekent dat er weinig tot niets is terug te vinden van de bevroegde topic in de werking van de hogeschool of universiteit. De iets hoger score betekent dat een instelling rond de topic werkt, maar dat er van een samenhang en verankering nog geen sprake is: er is nog veel werk aan de winkel. Het derde scoreniveau wijst erop dat er al mooie, constructieve stappen voorwaarts zijn gezet, maar dat er van een grondige uitwerking en verankering in de werking van het instituut nog geen sprake is. Die laatste voorwaarde is wel vervuld bij de hoogste score-optie, waarbij het bevroegde item grotendeels op punt staat en opgenomen is in de structurele werking van de universiteit of hogeschool.

De zeven te beoordelen hoofdcategorieën zijn:

1. beleidsvisie;
2. participatie en gedragenheid;
3. communicatie;
4. samenwerking;
5. tijd en middelen;
6. deskundigheidsbevordering & professionalisering;
7. evaluatie en bijsturing.

Omdat elk van deze pijlers ertoe doet, hebben we ervoor gekozen om ze bij het afwegen van de resultaten eenzelfde 'gewicht' toe te kennen. Voor de subcategorieën (de 44 te bevragen topics) ligt dat anders, omdat niet elke hoofdcategorie hetzelfde aantal te bevragen onderdelen bevat.

## Kanttekening

We hebben de reflectie- en evaluatietool in Vlaanderen ook voorgelegd aan de regeringscommissarissen van de hogescholen. In 2022 screenden die in opdracht van toenmalig onderwijsminister Ben Weyts in hoeverre de hogescholen bezig waren met het uitwerken en implementeren van hun beleid inzake grensoverschrijdend gedrag. Zij ronden hun rapport als volgt af: 'Deze tool is meer dan een afvinklijst. Het is een meetinstrument dat aanzet tot permanente reflectie met het oog op verbetering en verdere groei.' Niettegenstaande deze aanbeveling hebben noch de overheid, noch de Vlaamse Hogescholenraad, noch anderen werk gemaakt van:

- het wetenschappelijk onderzoeken en verbeteren van dit instrument (in functie van betrouwbaarheid en validiteit);
- de digitalisering van het instrument<sup>6</sup>;
- het completeren van het instrument met behulp van een AI-gedreven feedbackfunctie die aanbevelingen formuleert in functie van de verdere beleidsversterking.

Het invullen van het evaluatie-instrument kan individueel gebeuren, maar het advies is om het daar niet bij te laten. Wie bereid is een diverse groep van leidinggevenden, medewerkers, vertrouwenspersonen en studenten rond de tafel te brengen om deze evaluatie-oefening te maken, zal vaststellen dat het debat dat vervolgens plaatsvindt heel interessante perspectieven en resultaten zal opleveren. Studenten zullen andere elementen belichten dan medewerkers; wat voor de ene partij evident is en al lang geweten, zal voor andere participanten mogelijks onbekend zijn gebleven. Kortom, de momentopname die je van het gevoerde beleid maakt, zal veel meer 'pixels' bevatten. Die precieze kijk leidt tot meer inzicht en nuance, en legt de basis voor nieuwe initiatieven die zullen bijdragen tot een nog sterker en nog meer gedragen beleid<sup>14</sup>.

Omwille van de meerwaarde van zo'n collectief evaluatiemoment doopten we de naam 'evaluatietool' om tot 'reflectie- en evaluatietool'. We hebben de tool in 2024 gratis ter beschikking gesteld van de Vlaamse Hogescholenraad<sup>15</sup>.

## Gie Deboutte

*is expert (cyber)pesten en grensoverschrijdend gedrag door of ten aanzien van leerlingen en studenten in het basis-, middelbaar en hoger onderwijs. Hij ligt aan de basis van het Vlaams Netwerk Kies Kleur tegen Pesten, het Expertisecentrum Verbindend Onderwijs en de ontwikkeling van een beleid inzake grensoverschrijdend gedrag door of ten aanzien van studenten van hogeschool UCLL*

## Literatuur

- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education: A systematic review. *European Journal of Higher Education* (Vol 10), pp. 397-419. doi:10.1080/21568235.2020.1729833
- Cantor, D., Fisher, B., Thomas, G. e.a. (2024). *Report on the Higher Education Sexual Misconduct and Awareness Survey*. Aggregate Report. Rockville (Maryland): Westat.
- Coenegracht, T. (2026). Wat is het model van Bronfenbrenner? Nederlands Jeugdinstituut. [www.nji.nl/kennis/pedagogische-basis/wat-is-het-model-van-bronfenbrenner](http://www.nji.nl/kennis/pedagogische-basis/wat-is-het-model-van-bronfenbrenner)
- Coin, I. & Ng, K. (2021). Bullying in the Workplace. In: P. & Smith, *The Wiley Blackwell Handbook of Bullying. A Comprehensive and International Review of Research and Intervention* (pp. 74-93). West Sussex: Wiley Blackwell.
- Deboutte, G. (2017). *Pesten en cyberpesten in het onderwijs. Praktijk en beleid voor een veilige leeromgeving*. Kalmthout: Pelckmans Pro.
- Deboutte, G. (2021). Onderzoek naar de kwaliteit van het ondersteuningsaanbod voor hogeschoolstudenten bij situaties van ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Ontwikkeling van een evaluatietool. Rapport inzet DEF-middelen in onderzoek 2020. Diepenbeek: University Colleges Leuven-Limburg, Research & Expertise, Expertisecel Resilient People.
- Galenkamp, H. & Schut, J. (2018). *Handboek professionele schoolcultuur. Focus op koers en gedrag*. Landsmeer: Pica.
- Good, C. (2018). Sexual harassment in academia: Ethical climates and bounded ethicality. *Journal of Behavioral Ethics*, 17(3), pp. 123-142.
- Hamsah, H., Mesra, R., Winoto, D.E. e.a. (2024). Social group dynamics and its role in the phenomenon of bullying in secondary schools. *Technium Education and Humanities*, 9(2), pp. 1-6.
- Hodgins, M., Kane, R., Itzkovic, Y. e.a. (2024). Workplace bullying and harassment in Higher Education Institutions. A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(9). doi:10.3390/ijerph21091173

# De veilige leeromgeving

- Johansson, B. (2023). *Risk and protective factors of school bullying – A scoping review*. Örebro: Örebro University.
- Kamminga, E. & van der Vloed, F. (2009). *Verbindend veranderen in het onderwijs*. Amersfoort: CPS Onderwijsontwikkeling en advies.
- Karami, A., Swan, C.N., White, C.N.W. e.a. (2020). Unwanted advances in higher education: Uncovering sexual harassment experiences in academia with text mining. *Information Processing & Management*. doi.org/10.1016/j.ipm.2019.102167
- Kotter, J.P. (2012). *Leading Change*. Brighton: Harvard Business Publishing.
- Levecque, K., Huyghe, V., Van de Velde, J. e.a. (2025). *Hoe vaak zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag op het werk?* Expertisecentrum O&O Monitoring, Universiteit Gent.
- O'Higgins Norman, J., Heaney, D. & Donoghue, C. (2025). Considering a More Inclusive Definition of Bullying: Implications for a Whole-Education Approach to Bullying. In: V.S. Artinopoulou, *School Bullying and the Legacy of Dan Olweus*. (pp. 191-206). Londen: John Wiley & Sons.
- Olweus, D. (2013). *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*. Londen: John Wiley & Sons.
- Onderwijsinspectie (2024). *De staat van het onderwijs 2024*. Inspectie van het Onderwijs, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Pabian, S., Dehue, F., Völlink, T. e.a. (2022). Exploring the perceived negative and positive long-term impact of adolescent bullying victimization: A cross-national investigation. *Aggressive Behavior*, 48(2), pp. 205-218. doi:10.1002/ab.22006
- Regeringscommissariaat Hoger Onderwijs. (2022). *Bevraging stand van zaken uitvoering Charter Grensoverschrijdend gedrag, Onderzoek hogescholen*. Brussel: Vlaamse Overheid.
- Sotirovic, V.P. & Blazyte, G. (2023). What makes academia (un)safe. Experiences, observations, and consequences of gender-based violence in different stages of individual researchers' careers. In: A.T. Lymanté, *Gender-Based Violence and the Law. Global Perspectives and Eastern Europe Practices*. (p. 28). Londen: Routledge. doi:10.4324/9781003391937-14
- Steele, B., Mackenzie, M., Sciarra, A. e.a. (2023). The prevalence of sexual assault among higher education students: A systematic review with meta-analysis. *Trauma, Violence & Abuse*, 25(3), pp. 1885-1898. doi:10.1177/15248380231196119
- Swedish Research Council. (2018). *Sexual harassment in academia: An international research review*. Stockholm: Swedish Research Council.
- Tibo, S. (2026). De pijnpunten bij aanpak van grensoverschrijdend gedrag op universiteiten: 'Nood aan een meer preventief beleid'. *De Morgen*, 13 januari 2026.
- Tilburg University (2020). *Code of Conduct*. Tilburg: Tilburg University. www.tilburguniversity.edu/nl/code-of-conduct
- Van Acker, T. & Demaertelaere, Y. (2018). *Op grote schaal scholen slim organiseren. Anders veranderen met goesting*. Leuven: Lannoo Campus.
- Vanhoof, J. & Van Petegem, P. (2017). *Doeltreffend schoolbeleid. Praktijkboek beleidsvoerende vermogen in scholen*. Leuven/Den Haag: Acco.
- Verdonck, E., Roosen, M. & Vounckx, K. (2019). *(Cyber)pesten binnen het hoger onderwijs. Rapport van de enquêtebevraging en interviews voor hogeschool UC Leuven-Limburg. Een samenvatting*. Diepenbeek: UCLL.
- Vlaamse regering. (2023). *Charter Grensoverschrijdend gedrag: tien generische instructies ter versterking van het beleid van de Vlaamse universiteiten en hogescholen*. 5.
- 7 De University Colleges Leuven-Limburg zijn een Vlaamse hogeschool, met vestigingen in Vlaams-Brabant en Belgisch Limburg. De auteur van dit artikel was jarenlang werkzaam in deze hogeschool en droeg er bij tot het uitwerken, implementeren, realiseren en evalueren van het beleid inzake grensoverschrijdend gedrag bij en door studenten.
- 8 In het academiejaar 2015-2016.
- 9 En dit naar analogie met de *whole school approach* voor pesten en grensoverschrijdend gedrag in het primair en secundair onderwijs.
- 10 Twee focusgroepsgesprekken met een groepje medewerkers en twee met een groepje studenten.
- 11 Die groep werd benut als een klankbordgroep. De verslagen van de werkvergaderingen werden mee geanalyseerd.
- 12 Voorafgaand aan de focusgroepsgesprekken zijn er twee topiclijsten opgesteld: een voor medewerkers van de hogescholen en een voor de studenten.
- 13 De verwerking en analyse van de gesprekken werden bijeengebracht in één document, dat u desgewenst kunt opvragen bij de auteur van dit artikel.
- 14 De UCLL koos ervoor om haar beleid (in 2023) op de hiervoor beschreven manier (in groep) te evalueren. De collectief toegekende scores en het verslag van het debat dat plaatsvond, mondden uit in een goed gemotiveerd advies aan het beleidsteam van de hogeschool. Tijdens opleidingen voor vertrouwenspersonen studenten gingen ook individuele medewerkers van andere hogescholen en universiteiten aan de slag met de evaluatietool. Ook dat leverde nieuwe inzichten en actiepunten op.
- 15 De tool is te vinden op [www.vlaamsehogescholenraad.be/files/publicaties/stuvu/reflectie-evaltool\\_2024.pdf](http://www.vlaamsehogescholenraad.be/files/publicaties/stuvu/reflectie-evaltool_2024.pdf)
- 16 Dit gebeurde al wel voor de variant van het instrument. De digitale versie ervan staat gratis ter beschikking voor beleidsmakers van scholen van het primair en secundair onderwijs, zie [zelfscanpestenonderwijs.be](http://zelfscanpestenonderwijs.be).

## Noten

- Meldingen seksueel grensoverschrijdend gedrag op universiteiten in vier jaar tijd meer dan verdubbeld. Argos, Human/VPRO. *Pano*, 16 maart 2022, VRT Max.
- Zie onder meer de 'Voortgangsbrief integrale aanpak sociale veiligheid hoger onderwijs en wetenschap' van 7 juni 2024 van toenmalig minister Dijkgraaf (Nederland) en het 'Decreet over grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs' van de Vlaamse overheid, december 2024.
- Zie 'Definiëring grensoverschrijdend gedrag in de Arbeidsomstandighedenwet' (Arbowet) voor Nederland en de Wet Welzijn op het Werk (Welzijnswet) voor Vlaanderen. In Nederland valt men terug op de reeds bestaande wetgeving. In Vlaanderen is specifieke wetgeving ontwikkeld, maar blijft ook de reeds bestaande wetgeving (bijvoorbeeld rond discriminatie) van toepassing.
- We gebruiken gemakshalve de termen 'slachtoffer', 'dader' en 'omstander', maar dat betekent niet dat personen die in deze rol terecht komen simpelweg die identiteit dragen. Wat ze meemaken of doen is een aspect van hun ervaringen, en niet de kern van wie ze zijn.
- 'Decreet over grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs'. [Codex.vlaanderen.be/PrintDocument.aspx?id=1039179](https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.aspx?id=1039179)
- Iemand die op basis van bijvoorbeeld registraties (eerdere meldingen), welzijnsbevragingen, probleemmeldingen binnen vak- of leergroepen, faculteiten et cetera nog voor er een formele klacht is neergelegd preventief kan optreden door bijvoorbeeld meer onderzoek te vragen.