

Inclusie en verbinding in woelige tijden

Beste studenten

Ik richt me dit jaar in het bijzonder tot jullie generatie. De wereld is in beweging. We verwelkomen vandaag in het hoger onderwijs jongeren geboren in 2004. Nu zijn ze achttien en ze hebben enkel een gedestabiliseerde wereld gekend. Dat laatste, beste studenten, geldt voor jullie allen. Deze destabilisering begon met de bankencrisis in 2008, gevolgd door de crisis in de Eurozone, de vluchtelingen crisis in 2015, het toenemende populisme met onder meer het fenomeen Trump. Intussen dendert *climat change* in onthutsend snel tempo op ons af, in een context van toenemend politiek extremisme dat vanaf 2020 extra aangewakkerd werd door een pandemie, plus sinds februari 2022 een oorlog die Europa zwaar op de proef stelt. We beleven een bewogen periode waarbij organisaties, landen en structuren op hun grondvesten daveren.

In het voorbije academiejaar werd in de media gedebatteerd over klimaat, gezondheidszorg, grensoverschrijdend gedrag, studentendopen, wokeness enzovoort, maar dat alles werd weggeblazen toen in de zomer de energiecrisis in Europa ten volle duidelijk werd. Koude en armoede naast Oekraïne, ziedaar de allesoverheersende thema's van dit moment. We kijken uit op een oorlogssituatie, ja, we zijn in een Europese oorlog verwickeld. Waarbij we lastige maanden tegemoet gaan, maar nadien zal de hemel wel weer opklaren.

Maar de vraag is ook, beste studenten, wat kunnen we aan dat alles doen, wij en jullie samen, zowel op onze werkvloer als in de wereld? Hoe smeden we de diepe crisis die we doormaken, om tot een opportuniteit waarin we bijdragen aan mens en wereld?

1) Inclusie is een werkwoord

Ik heb met medewerkers de voorbije periode intens van gedachten gewisseld over de kernwaarden van de Universiteit Antwerpen. Dit debat wordt nu gevoerd in de Raad van Bestuur en zullen we vervolgens met de hele universitaire gemeenschap aangaan.

Wie zijn wij, waar staan we voor? Onze *mission statement* uit 2003 is echt wel aan actualisering toe. Waarin verschilt ons project van dat van anderen? Onze ligging in de regio is een belangrijk element, en in de afgelopen zes jaar heeft de universiteit sterk in gezet op het verder uitdiepen van ons regionale netwerk. *Act local, think global*. Met onze stad als labo van de grootstad. Maar kunnen we ook onze diepe basiswaarden niet met wat meer precisie aanwijzen?

Een belangrijk kernwoord in onze opdracht als instelling voor hoger onderwijs is: **inclusie**. Het is een doelstelling die de ganse Associatie Universiteit en Hogescholen Antwerpen met overtuiging nastreeft.

Inclusie... Onze samenleving is de laatste decennia enorm veranderd. In de voorbije dertig jaar heeft de democratisering van het hoger onderwijs een boost gekregen door sterk toenemende vraag naar hoog opgeleiden, in combinatie met de nieuwe superdiversiteit. We kijken dus terug op een grote en ook noodzakelijke toename van het aantal studenten Hoger Onderwijs, die we dus ook veel breder rekruteren. Niet iedereen daarvan heeft de meest optimale startpositie, maar het uitgangspunt is dus wel: iedereen die het potentieel daartoe heeft, moet in staat zijn een diploma Hoger Onderwijs te behalen.

En daarom, beste studenten, is inclusie een topprioriteit. Die inclusiviteit willen we trouwens ook neerzetten in de uitbouw van onze samenleving. Een inclusieve samenleving, en dus ook inclusief Hoger Onderwijs!

2) Investeren in personeelsopleidingen

In een eerdere openingsrede had ik het over ons beleid aangaande instroom, doorstroom en uitstroom van studenten. We leggen de lat niet lager maar investeren waar nodig in gerichte begeleiding van studenten. Ook zouden alle studenten zich zoveel mogelijk thuis moeten voelen aan onze universiteit, en wat dat betreft is nog een hele weg af te leggen.

Daarbij moeten we ook meer de focus leggen op onze personeelsleden. In deze vlug evoluerende samenleving groeit immers ook de nood aan blijvend luisteren naar elkaars standpunten, feedback kunnen geven over wat goed en minder goed loopt, en groeien in onze eigen rol en verantwoordelijkheden. Gerichte professionele opleidingen kunnen daar een belangrijke hefboom voor zijn, bijvoorbeeld rond leiderschap, samenwerking, wetenschappelijke integriteit, diversiteit en inclusie. Neem het fenomeen van onbewuste vooroordelen, zoals *gender bias*: assertiviteit bij mannen wordt vaker gewaardeerd maar bij vrouwen meer als irritant ervaren; vrouwen die veel combineren 'missen focus', bij mannen luidt het dan dat ze een hoog ambitieniveau hebben. Een inzicht verwerven in onbewuste vooroordelen ten aanzien van bepaalde groepen is belangrijk in onze organisatie.

Om onze organisatiecultuur nog meer te versterken stelt de universiteit zich dus de vraag of sommige professionaliseringstrajecten niet verplicht moeten zijn. Dat is uiteraard al zo, bijvoorbeeld in de docentenopleiding. Maar moeten we niet nog een tandje bijsteken? We zullen ons daar in de komende periode over buigen, ook op het niveau van de Raad van Bestuur. Zoiets uitrollen in een organisatie met 6000 personeelsleden is niet in een handomdraai gebeurd, maar het is wel een prioritaire uitdaging. Ik kan u ook mededelen dat de Vlaamse universiteiten daarbij de handen in elkaar zullen slaan en samen initiatieven zullen ondernemen. Ook de Associatie kan ongetwijfeld interessante gezamenlijke stappen zetten. Er zijn dus wat het personeel betreft nog heel wat kansen om voluit voor inclusie te gaan, zoals ook deze plechtigheid met witte mannen ons laat zien. Nu hoor je soms zeggen: de universiteiten en hogescholen moeten de spiegel zijn van de samenleving. Daar ben ik het niet mee eens, omdat wij aan personeelszijde geen representatieve staalkaart van de samenleving zijn; we zijn immers een organisatie die zich clustert rond hoge opleiding. Daar is op zich niks mis mee, op voorwaarde dat, ten eerste, wat de studenten betreft, al wie het potentieel heeft om hoger onderwijs te volgen, niet daartoe wordt afgeschrikt maar wel alle kansen krijgt om de opleiding met succes te doorlopen. En op voorwaarde dat, ten tweede, wat het personeel betreft, iedereen binnen de context van de noodzakelijke jobvereisten, zelfde kansen krijgt. Zowel het ene als het andere is een grote uitdaging. Wat het personeel betreft is de man-vrouw-balans wellicht de sterkst geëvolueerde diversiteitsparameter in de voorbije decennia, en het is overigens ook de meest ingrijpende want het gaat om de helft van de mensen! Overal aan Vlaamse universiteiten kan echter worden vastgesteld dat tijdens de postdoc fase nog steeds veel meer vrouwen dan mannen de universiteit verlaten waardoor wij academische talenten verliezen. In Scandinavische landen is dat niet zo. Het is van de vele uitdagingen voor onze universiteiten.

3) Een verbindende organisatie met eigen regels, normen en waarden

Het moge duidelijk zijn, opteren voor inclusie heeft implicaties voor de cultuur op de werkvloer, zowel voor studenten als personeel. Om zulke inclusie vorm te geven moeten we niet alleen investeren in begeleiding en professionalisering, maar we moeten ook nadenken over wat het betekent, verbindend te zijn. Dan gaat het over sleutelbegrippen zoals respect, empathie, inlevingsvermogen. Maar ook over vrijheid van meningsuiting en academische vrijheid.

3.1. Vrijheid van meningsuiting en academische vrijheid

In de buitenwereld, zeg maar: op straat, is de vrijheid van meningsuiting absoluut. De *freedom of speech* in de publieke ruimte betekent dat je heel scherp mag zijn in het verwoorden van je mening, ook als de andere ze schokkend of kwetsend vindt. De enige beperkingen zijn die uit het strafrecht, zoals het verbod op in het openbaar aanzetten tot haat of geweld.

In organisaties gaat het er echter anders aan toe dan in de publieke ruimte. Daar gelden voor het interne functioneren normen en waarden die samenhangen met de missie en visie van de organisatie en met de noodzaak om van daaruit respectvol met mekaar om te gaan.

Eigen aan universiteiten en hogescholen is bovendien dat daar – anders dan in bedrijven – ook de academische vrijheid geldt. Ze valt niet samen met vrijheid van meningsuiting. Nee, de academische vrijheid is onbeperkt binnen bepaalde contouren. Er geldt met name het beginsel van academische, wetenschappelijke integriteit. Ons onderwijs en ons onderzoek moet aan kwalitatieve en ethische standaarden beantwoorden. Ik verwijs bijvoorbeeld naar de [Ethische Code van het Wetenschappelijk Onderzoek in België](#)¹, waarin de volgende thema's worden uitgewerkt: zorgvuldigheid en voorzichtigheid, betrouwbaarheid en controleerbaarheid, onafhankelijkheid en onpartijdigheid. Er zijn uiteraard ook regels aangaande auteurschap, er zijn reglementen over proeven op mens en dier, er is het mensenrechtencharter dat de vijf Vlaamse universiteiten ondertekenden, enzovoort. Binnen al deze contouren is de academische vrijheid van onderzoekers absoluut. En ook in onze cursussen en colleges moeten we academische en wetenschappelijke integriteit nastreven.

3.2. Respect en empathie: over grensoverschrijdend gedrag

In onze omgang met studenten en met personeelsleden gelden echter ook andere regels, normen en waarden, en dat brengt me opnieuw bij de 'bedrijfscultuur'. Respect hangt samen met empathie. Empathie en respect zijn fundamenteel gericht op relatie-opbouw. Het zijn positieve waarden die de organisatie versterken.

Daarom hebben we de voorbije twee jaar in Antwerpen sterk geïnvesteerd in een andere aanpak van studentendopen. Studentendopen van vroeger, die – zoals we allemaal weten – ook heel erg fout konden lopen, hoeven niet de norm te zijn van studentendopen nu. Want contexten wijzigen en inzichten veranderen. Daarom heb ik geïnvesteerd in een [onderzoeksrapport over studentendopen](#)² aan onze universiteit en hebben de hogere onderwijsinstellingen van de regio met de Stad Antwerpen – met bijzondere dank aan schepen Jinnih Beels – een knappe [inspiratiegids](#)³ opgesteld, een leidraad voor de studentenverenigingen. De universiteit heeft voorts haar regelgeving omtrent dopen aangepast, want ook hier gaat het over interne normen en waarden. De studentenverenigingen willen daarin onze bondgenoot zijn, en ik dank ze hier uitdrukkelijk voor hun grote commitment. De kern is wel dit: geen vernederingen maar een warm onthaal,

¹ Zie http://www.belspo.be/belspo/organisation/publ/pub_ostc/Eth_code/ethcode_nl.pdf.

² <https://www.uantwerpen.be/nl/overuantwerpen/pers/persberichten-nieuws/2021/eindrapport-dopen/>

³ <https://kickoffantwerpen.be/wp-content/uploads/2022/07/Inspiratiegids.pdf>

dat is het wat we met die studentendopen moeten aanbieden aan jongeren die de stap zetten naar hoger onderwijs!

Foute studentendopen zijn vormen van grensoverschrijdend gedrag. In de discussie in de media in het afgelopen jaar, lag de nadruk heel sterk op seksueel grensoverschrijdend gedrag. Maar het gaat dus over veel meer. Ook pesten, verbaal of fysisch geweld, intimidatie, stalking, discriminatie enzovoort, zijn uitingen van grensoverschrijdend gedrag. Het omvat elke vorm van ongewenst gedrag dat je persoonlijke grenzen overschrijdt.

Er is uiteraard objectief grensoverschrijdend gedrag, maar het kan ook een minder evident gegeven zijn, want persoonlijk en subjectief. Wat voor jou niet aanvaardbaar is, kan dat wel zijn voor anderen. Het onderscheid tussen wat wel of niet grensoverschrijdend is, kan ook cultureel of maatschappelijk bepaald zijn. We hebben, kortom, te maken met een moeilijk beheersbare en evoluerende thematiek.

Wat we uit de afgelopen periode alvast geleerd hebben is dat we meer moeten inzetten op onze cultuur op de werkvloer. Gedragscodes kunnen nuttig zijn, maar ze verliezen aan kracht wanneer ze heel gedetailleerd worden, terwijl ze anderzijds niet veel toevoegen indien ze heel algemeen zijn. Een bedrijfscultuur van onderling respect moet je in elk geval opbouwen en uitdragen door, ten eerste, continu in te zetten op communicatie en verbinding, vanuit empathisch leiderschap. 'Leiderschap', dat klinkt erg hoog, maar dat hoeft het helemaal niet te zijn. Het kan formeel zijn, maar ook informeel. Je kan, als student of als personeelslid, respectvol en uitnodigend de andere wijzen op iets wat je echt wel problematisch vindt aan zijn of haar gedrag. De bedrijfscultuur moet een algemene spirit zijn, die verbonden is met een organisatie waar we met zijn allen trots op zijn en die we zo ook willen uitdragen.

Ten tweede moeten we sterk inzetten op aanspreekpunten. Beste studenten en collega's grensoverschrijdend gedrag tussen personeel en studenten is, onder welke vorm dan ook, een problematiek waar we nauwgezet mee willen omgaan. Daarom hebben we beslist om ons interne netwerk van vertrouwenspersonen op de werkvloer en onze samenwerking met externe partner Mensura, ook ter beschikking te stellen van studenten.

Onze vertrouwenspersonen hebben een bijzonder opleidingstraject gevolgd. Je kan er terecht voor steun, opvang en advies. Een vertrouwenspersoon kan ook als bemiddelaar tussenkomen om op informele en vertrouwelijke wijze naar een oplossing te zoeken. Ze leveren goed werk en ik wens ook hen bij deze daarvoor uitdrukkelijk te bedanken. Voor grensoverschrijdend gedrag tussen studenten onderling is er de studentenbemiddelaar, ook aan hem mijn grote dank.

Alle instellingen binnen de associatie hebben hun studentenbemiddelaars – soms onder andere benamingen – en hebben een meldpunt. Al deze go-between werken strikt vertrouwelijk: wie absolute anonimiteit wenst, kan daar dan ook op rekenen. De vertrouwenspersoon-bemiddelaar kan heel wat doen met het oog op het bijsturen van gedrag en het verfijnen van de omgang met elkaar. Ik kan getuigen dat er zeer veel goede bemiddelingstrajecten zijn, waardoor we veel kunnen bijsturen. Cruciaal in al deze trajecten is de discrete aanpak: zo werkt professionele bemiddeling het best. Indien de informele aanpak niet tot een oplossing leidt, kan de vertrouwenspersoon ook doorverwijzen naar de externe dienst.

Heel soms komt het toch tot heuse tuchtprocedures. Dan zit je nogal eens in erg complexe dossier, met een problematiek die te lang heeft aangesleept, en met veel diepe schade die nog moeilijk kan worden hersteld. Zulke dossiers belanden soms ook in de pers en in sociale media, wat dan vooral wijst op onmacht. Ook daarom is het cruciaal om tijdig in te zetten op

bemiddeling. De tuchtprocedure van ambtenaren, die ook wij moeten toepassen, heeft m.i. globaal genomen ook te weinig oog voor slachtoffers. Anderzijds en uiteraard, zijn ook de rechten van de verdediging cruciaal. In deze zo moeilijke evenwichtsoefening lijkt het eens te meer zo, dat recht, hoe noodzakelijk ook, een onvolmaakt instrument is om de wereld te ordenen.

3.3. 'Sociale' media: over echokamers en mensenjacht

Beste studenten, jullie groeien op met sociale media. Probeer om zoveel mogelijk weg te blijven uit de echokamer van je smartphone. Zet je ramen open! Recent sprak iemand me aan over zijn dochter van vijftien met anorexia nervosa. Met haar smartphone als echokamer, zit ze in een spiraal van informatie die haar enkel maar bevestigt in het dwangmatige gedrag. Beste studenten, je zoekopdrachten en je re-tweet- en like-knoppen voeden logaritmen, waardoor je vooral informatie krijgt die in de lijn ligt van wat je ook graag wil horen. Maar zo word je ziende blind. Want er is ook andere informatie. Op zoek naar wat waar of juist is, moet je verbinding zoeken met de overzijde en met open geest luisteren naar wat de ander te zeggen heeft. En wij, universiteit en hogescholen, hopen ook jullie wereld te kunnen openbreken. Want zonder het te beseffen, vertoef je misschien op een afgelegen eiland. Sociale media zijn lang niet altijd sociaal.

Er is meer. Ze genereren soms ook een geweldspiraal van scheldproza die doet denken aan middeleeuws massageweld op weerloze individuen, zoals we ook hier zien, op deze foto die in Museum Kazerne Dossin wordt getoond. We zijn mei 1933, in het kleine stadje Hofgeismar in nazi-Duitsland. Iemand wordt, gezeten op een os, rondgereden met een bord waar wellicht zoiets op staat als 'ik ben een vijand van het volk', geflankeerd door mannen van de SA en door een joelende menigte die hem uitlachen en bespuwen. Zulke mensenjacht, dit is een herkenbare geweldpatroon. Waarbij ook woorden wegen. Je kan met een halve zin, met één woord, grote, blijvende schade aanrichten.



Opnieuw: bevrijd u van sociale media waar deze foto model voor kan staan. Zo gaan we niet om met elkaar: niet onder ons, niet in de wereld.

4) Bepaal mee de toekomst!

We moeten zorgzaam omgaan met elkaar, en dat geldt in het bijzonder voor de komende maanden. Help elkaar! Wees solidair! Maar we moeten ons ook verbinden met de wereld. Bepaal mee de toekomst!

Want al zijn het zorgelijke tijden, jullie bepalen mee de toekomst. Jullie gaan vele richtingen uit – wat kan een mens vandaag allemaal niet studeren! – om vervolgens af te studeren als intellectuelen, die vanuit hun vorming op een analytische wijze in de wereld zullen staan. Alle objecten rondom jou, alles wat je omringt, is het resultaat van onderzoek. Want onze samenleving is hoogtechnologisch. Jullie zullen dus leren omgaan met wetenschap, met data, met beeld, taal en tekst. Om mee trekker te worden van de samenleving van morgen.

Met de kennis die je naar de diepte toe verwerft, zal je dus uitvliegen en de wereld in gaan. Je zal op een of andere manier uitgroeien tot leidinggevende, nu eens formeel, dan weer informeel, door je engagement en door de manier waarop je mensen kan inspireren en aanspreken. Aan de universiteit of hogeschool zal je nu al, dat hoop ik, proeven van kennis die verder reikt dan je eigen studierichting. Je zal je verbinden met andere studenten – kom ook naar de les!!! – maar je zal ook, zo hoop ik, een en ander opsnuiven van andere opleidingen. Weet dat interdisciplinariteit een grote uitdaging is voor de toekomst. Want je leeft niet op een eiland, maar in een geglobaliseerde wereld die zichzelf in vraag moet stellen. De grote problemen die op ons afkomen zijn intern geclusterd, het zijn *wicked problems*. Neem alleen al circulaire economie en klimaatverandering: hoe complex zijn die vraagstukken niet? En ze zijn, dat beseffen we vandaag maar al te goed, nauw verbonden met wereldvrede.

Leer dus zorgvuldig om te gaan met kennis, met vraagstelling, met beeld, taal en tekst, met media. En lees veel: lezen, dat is wat je moet doen. En streef ook in je kennisverwerving naar inclusie en verbinding met de andere. Ook dat zet de deur open voor interdisciplinariteit en wijsheid.

5) Kritisch en opbouwend!

Ik had het al over empathie en respect, maar uiteraard verdient niet alles respect. Maar dan doe je best een beroep op een mindere variëteit, met name inlevingsvermogen. Waarmee ik dan bedoel: met een open geest en zonder vooroordelen proberen te doorgronden hoe het daar, aan de overzijde, in elkaar zit.

Wanneer we de oorlog met Rusland willen beëindigen dan kan dat enkel door je in te leven in de tegenstander. Hoe vind je een *common ground* om in een nieuw geopolitiek evenwicht te landen? Dan moet je, jawel, de tegenstander goed doorgronden.

Een anekdote. Ik zat de afgelopen maanden te neuzen in de onuitgegeven oorlogsdagboeken van Hubert Pierlot, de Belgische eerste minister die tussen 1940 en 1944 met zijn oorlogsregering in Londen verbleef. Vanuit nieuwe gegevens, het Rusland van nu, kijk ik uiteraard op een andere manier naar de bronnen, naar de data. Je ziet nu zaken die je voordien nooit opmerkte. Zo werkt wetenschap.

In de winter van 1941-42 houdt de Sovjet-Unie stand tegen het Duitse leger, en dat is groot nieuws. In die maanden ontdekt premier Pierlot de Sovjet-Unie en Rusland, waarvan hij tot dan toe weinig af weet. Met grote belangstelling volgt hij de gevechten waarbij, kijk eens aan, de Duitsers verdreven worden uit Charkov, uit Marioepol, uit de Donbas. In het voorjaar van 1942 voert Pierlot ook vaak overleg met de Poolse regering in ballingschap in Londen. Op 15 april noteert Pierlot het volgende over Stalin en de zijnen (ik vertaal): ‘angstaanjagende

analyse van het regime, dat niet meer een bolsjewistisch regime is maar een terug aanknopen bij de imperialistische Russische traditie (...). Herwaardering van Peter de Grote, van Iwan de Verschrikkelijke enzovoort.'

Inlevingsvermogen, ook dat hebben we nodig. Beste studenten, geachte aanwezigen, wij doorlopen nu eenzelfde traject als premier Pierlot en vele anderen met hem. Hoezeer Pierlot ook afkerig was van het communisme, hoezeer hij ook met groeiende argwaan aankeek tegen de opkomst van een heel uitgestrekt Sovjetimperium onder leiding van Stalin, toch zou in de verdere 20^{ste} eeuw Realpolitik uiteindelijk de loop van de Europese geschiedenis bepalen. Waarbij uiteindelijk doelstellingen op lange termijn werden meegenomen, met het oog op langdurige vrede. Zo'n politiek moet je actief nastreven en ook neerzetten wanneer het moment daartoe is aangebroken.

Maar ik dwaal nu wel te ver af. Hoewel? Kritische zin en opbouwend, jawel. Want zo moeten we ook in de wereld moeten staan. Inclusief en verbindend, ook in woelige tijden.

Beste studenten, samen staan we sterk, vanuit inclusie en verbinding. Omdat we zo zorg kunnen dragen voor elkaar. En dan zal de kennis die jullie vanuit onderwijs en onderzoek opbouwen, toelaten om, zeg maar, de klimaatverandering aan te pakken, een circulaire economie neer te zetten, enzovoort . Het is met de kennis die jullie opbouwen dat we ook zullen bijdragen aan een duurzame wereld. Er is hoop. Want, vergeet nooit, wolken zijn wolken maar gaan voorbij.

Ik wens jullie een sterk nieuw academiejaar toe.