

Speech door Anton Pijpers, voorzitter college van bestuur

Opening Academisch Jaar 2022-2023, 5 september 2022

Beste studenten, collega's en vrienden van de UU, hier in de Domkerk en online,

Hartelijk welkom, ook namens mijn collega's Margot van der Starre, Henk Kummeling en onze nieuwe student assessor, Anneloes Krul. Heel fijn om samen te zijn bij de start van academisch jaar 2022-2023.

Afgelopen weken hebben duizenden nieuwe studenten kennis gemaakt met onze universiteit tijdens de UIT. Voor het eerst waren hier ook MBO-studenten bij. Het UIT-bestuur heeft er een prachtige week van gemaakt. Namens ons college van bestuur wil ik de organisatie bedanken en de nieuwe lichten studenten heel hartelijk welkom heten.

Ik denk dat ik namens de hele UU-community spreek, als ik zeg dat wij er *zin* in hebben om jullie te leren kennen, onze kennis te delen en van *jullie* te leren. Wij gaan ons best doen om ervoor te zorgen dat jullie het beste uit jezelf kunnen halen. Want dat is misschien wel onze belangrijkste taak als universiteit: talent aanwakkeren; mensen opleiden, met de laatste kennis en een open mind.

Als universiteitsbestuur willen wij hiervoor de randvoorwaarden scheppen. En in dat licht is het belangrijk om te melden dat net voor de zomervakantie een nieuw bestuursakkoord met het ministerie van OCW is gesloten. In het huidige regeerakkoord had de regering extra middelen voor het hoger onderwijs toegezegd met als doel: "Basis op orde", meer rust en ruimte voor onze medewerkers. In het Bestuursakkoord is overeengekomen op welke wijze het grootste deel van dat extra geld naar de universiteiten toekomt. Dit zal voornamelijk gaan in de vorm van startersbeurzen en stimuleringsbeurzen voor vooral UD's met een vast contract, ten behoeve van het verlagen van werk-, competitie- en aanvraagdruk. Maar ook in de vorm van zogeheten sectorplannen, die moeten zorgen voor uitbreiding van capaciteit, meer ruimte voor wetenschappelijk talent, meer vaste contracten, maar ook goede samenhang tussen onderwijs en onderzoek en afspraken over profilering en samenwerking tussen universiteiten.

Het gaat om grote bedragen. Voor de UU moet je denken aan een bedrag van ongeveer 48 miljoen per jaar. Wij zijn hier blij mee! Tegelijk stelt het ons voor een opgave. Ik zal jullie de techniek besparen, maar we zullen creatief en selectief moeten zijn om ervoor te zorgen dat geld ook écht gaat bijdragen aan wat zo broodnodig is in onze sector: meer rust en ruimte voor onze mensen. Concreet: We willen in de universitaire sector en zeker aan de UU: *meer* vaste contracten en *minder* werkdruk. Daarnaast willen we dat het extra geld bijdraagt aan onze strategie, aan een versterking van interdisciplinair onderwijs en onderzoek. Daarin ligt de kracht van de UU en het is het type kennis waaraan maatschappelijk grote behoefte is. De concrete uitwerking zijn we nu, met de decanen en directeuren, gestart. Als Universiteit Utrecht hadden we al een voorschot genomen op het extra geld vanuit het Rijk met het Impuls-programma: 50 miljoen voor de komende vijf jaar om meer rust en ruimte te creëren, meer vaste contracten. Dit beleid gaan we in samenspraak met de faculteiten doorzetten en intensiveren. We willen *nóg* kritischer kijken of een tijdelijke aanstelling nodig is, of dat er een UD-functie gecreëerd kan worden waarbij onderwijs en onderzoek gecombineerd wordt. En als dan toch inzet van tijdelijke docenten nodig is, willen we dat dat zoveel mogelijk een robuust contract van 4 jaar is met ontwikkeltijd. Goed personeelsbeleid, echt belangrijk!

In het Bestuursakkoord, ik ga daar nu niet inhoudelijk op in, zijn ook afspraken gemaakt over:

- Kansengelijkheid en studentenwelzijn
- Onderwijskwaliteit: de studievoorschotmiddelen zullen worden gecontinueerd na 2024
- Kennisbenutting en maatschappelijke impact
- Kennisveiligheid

En, deze maand zullen de minister van OCW en de universiteiten een toekomstverkenning starten. Studentenaantallen nemen nog steeds toe en het universitair systeem loopt tegen haar grenzen aan, er ontstaan stevige knelpunten. Tegelijk is er nog steeds toenemende vraag naar hoger opgeleiden. Kernvraag is: Hoe kunnen we kwaliteit, toegankelijkheid en doelmatigheid in evenwicht brengen.

Een *andere* randvoorwaarde voor de kwaliteit die wij als UU willen leveren, is een klimaat waarin mensen zich veilig en welkom voelen. Dit speelt op meerdere niveaus.

Waar het gaat om *fysieke* veiligheid verwachten wij als CvB bijvoorbeeld van *alle* studenten en medewerkers dat jullie alert blijven op coronaklachten, voor jezelf en voor kwetsbare collega's en medestudenten. Ook nu de aandacht in media verminderd en jullie niet langer telkens weer een coronamail van ons zullen ontvangen, blijft het devies: als je klachten hebt, doe je een test. En bij besmetting blijf je thuis.

Duidelijk lijkt me.

En dat geldt ook voor de *sociale* component van een veilig werk- en leerklimaat. We staan voor een klimaat waarin we elkaars grenzen respecteren. En waarin ongewenst gedrag niet getolereerd wordt.

Sommige grenzen zijn voor iedereen heel helder: je maakt bijvoorbeeld geen aperte seksistische of racistische opmerkingen.

Lastiger is het als grenzen minder helder zijn en als gedrag heel verschillend geïnterpreteerd en beleefd wordt.

Om te horen hoe studenten en medewerkers tegen sociale veiligheid aan kijken, heeft de filmploeg van Orange Films binnen onze universiteit een aantal reacties opgehaald. Ik stel voor dat we hier even samen naar kijken.

[VIDEO]

Sociale veiligheid is een onderwerp dat leeft. En waar we echt mee aan de slag moeten. Een active bystander training is belangrijk, maar niet voldoende. Zeker niet als de mensen die dit het hardste nodig lijken te hebben, er niet naartoe gaan, zoals Sanli zei.

Ik heb persoonlijk ook met klachtenprocedures te maken gehad, en gezien hoeveel leed er is. Dat heeft veel indruk op me gemaakt. Slachtoffers die emotioneel uitgeput thuis zitten. Beklaagden die zich niet gehoord voelen. En een omgeving van de betrokkenen die zich door de universiteit niet serieus genomen voelt, omdat in hun ogen veel te beperkt gecommuniceerd wordt over wat er is gebeurd.

Zoals in de video ook aan de orde kwam, hebben we aan de universiteit te maken met veel afhankelijkheidsrelaties en een sterke hiërarchie. Er zijn veel jonge, getalenteerde mensen die heel graag carrière in de wetenschap willen maken en hiervoor afhankelijk zijn van een beperkt aantal poortwachters. Dat maakt het risico op ongelukken groter. Het maakt ook dat de drempel om iets aan te kaarten heel erg hoog kan zijn. En dat blijkt ook uit de cijfers. Uit de medewerkersmonitor blijkt bijvoorbeeld dat er veel mensen zijn die vervelende ervaringen hebben gehad, maar die dit

niet bespreekbaar hebben gemaakt. Dat baart ons zorgen. Het aantal meldingen waarover de vertrouwenspersonen jaarlijks rapporteren, is ook relatief laag als je het afzet tegen het aantal studenten en medewerkers.

Ik ben erg blij dat veel mensen zich hierom bekommeren en de UU in actie komt.

Studentenorganisaties hebben allerlei projecten opgestart om seksueel overschrijdend gedrag in het studentenleven bespreekbaar te maken. Studenten en medezeggenschappers hebben zelfstandig onderzoek gedaan naar ongewenst gedrag en adviezen geschreven voor ons als CvB. Hierin is onder andere extra aandacht gevraagd voor betere ondersteuning van melders en klagers, en voor betere nazorg. Op basis van deze adviezen en externe evaluaties van de klachtafhandeling, is ons hele systeem van melden en klachtafhandeling de afgelopen periode tegen het licht gehouden. Over de nieuwe klachtenregelingen en protocollen hebben we vlak voor de zomer gesproken met de universiteitsraad en het Lokaal Overleg. Na verwerking van hun feedback gaan we er nu mee werken.

Bovendien is er een nieuwe commissie in het leven geroepen die klachten omtrent ongewenst gedrag onderzoekt: de Commissie Interpersoonlijke Integriteit. In deze nieuwe commissie is de positie van studenten versterkt en zitten naast interne leden en studenten ook externe leden, met speciale expertise op het terrein van sociale veiligheid en integriteit. Ook is er een externe voorzitter benoemd om de onafhankelijkheid ten opzichte van het College van Bestuur beter te borgen. De commissie kan voortaan ook rechtstreeks worden benaderd voor een oriënterend gesprek of het melden van ongewenst gedrag zónder dat meteen een formele klacht wordt ingediend.

Daarnaast kunnen jullie natuurlijk terecht bij de vertrouwenspersonen of een ombudsman – en voor studenten komt er een eigen ombudsman bij. Op de site staat wie het zijn en waar je terecht kan voor welke kwesties. En als dat laatste toch nog tot vragen leidt: samen fungeren deze mensen als één loket en word je snel en efficiënt doorverwezen naar de juiste plek om geholpen te worden.

Ik denk dat dit heel belangrijk is. We hebben veel gedaan, en tegelijk besef ik dat regelingen en betere loketten het probleem *niet* gaat oplossen. Daarvoor is nodig dat we een aantal structurele veranderingen realiseren, dat we werken aan het leiderschap in onze universiteit, en dat we ongewenst gedrag veel beter *bespreekbaar* maken. Afgelopen tijd is hier een start mee gemaakt, bijvoorbeeld met de Mindlab voorstellingen. Er liggen relaties met het erkennen en waarderen programma, waar het gaat over hoe we teams en mensen waarderen. En met het EDI-programma, waarbij aandacht is voor diversiteit en inclusiviteit. We hebben leiderschapsprogramma's waarin aandacht is voor dit thema. Er zijn active bystander trainingen over wat je kunt doen als je iets in je omgeving ziet gebeuren. En een Module consent-matters voor studenten, deze gaan we dit jaar in samenwerking met de opleidingen breed inzetten.

Maar we zijn er nog lang niet. Dit is een kwestie van de lange adem. En wij willen dit hoge prioriteit geven. Een integrale aanpak om systemen en structuren, waar nodig aan te passen, zodat verandering van gedrag en daarmee cultuur kan beklijven. Daarom voeren we dit gesprek ook vandaag, hier, tijdens de Opening van het Jaar in de Dom.

We hebben Naomi Ellemers bereid gevonden om ons een spiegel voor te houden. Naomi is universiteitshoogleraar en een van de meest prominente experts op dit terrein. Wij willen haar adviezen ter harte nemen. In juli kwam onder haar voorzitterschap een belangrijk KNAW rapport uit over sociale veiligheid. Toen ik het rapport en de interviews met Naomi las, heeft het mij al aan het denken gezet. Over het belang om nog beter te kijken naar de integraliteit van onze aanpak; hoe het samenhangt met de manier waarop we onze processen organiseren. En ook voor ons persoonlijk.

Over onze eigen machtspositie, en wat dat doet met onze blik en met die van de mensen om ons heen. Ik heb me onder andere voorgenomen om vaker te vragen hoe mensen mij en mijn gedrag ervaren. Dat doe ik te weinig.

Naomi zei recent in DUB: "Ook op de Universiteit Utrecht is het nodig gebruikelijke procedures en omgangsvormen waar we aan gewend zijn geraakt systematisch onder de loep te nemen. Daarbij dienen we onszelf en elkaar steeds kritisch te vragen of dit nog wel past bij de manier waarop we in de toekomst met elkaar willen samenwerken, en bijdraagt aan de gezamenlijke ambitie om als universiteit vernieuwend, inclusief, en onafhankelijk te zijn."

Dat is heel treffend verwoord.

Graag uw aandacht voor Naomi Ellemers.