

Beste mensen,

Ik doe even een gedachtenoefening. Ik probeer me voor te stellen hoe jullie mij zien.

*'Lange, witte man. Kalend. Jaar of zestig, keurig pak aan. Hij heeft iets van een autoriteit. Zou hij directeur zijn? In elk geval geen docent of onderzoeker bij Fontys. Maar ook duidelijk geen CEO van een hip hightechbedrijf hier in Brainport. Werkt al zijn hele leven in de publieke sector. Ongetwijfeld ooit een hogere opleiding gehad, waarschijnlijk iets in de technische sector. Ja, plus een scala aan aanvullende managementtrainingen natuurlijk. Carrière gemaakt, stapsgewijs. Ambitieuze man, zet graag de lijnen uit. En: Joris Luyendijk zou hem zeker zeven vinkjes geven. Zo'n type.'*

Zeg eens eerlijk: kom ik in de buurt?

Het is misschien een beetje vreemde opening van mijn verhaal vandaag, zo aan het begin van het nieuwe jaar. Zeker omdat de meesten van jullie mij al een tijdje kennen. Jullie weten dan dat ik bestuursvoorzitter van Fontys ben, dat ik inderdaad een jaar of zestig ben en dat ik nu eenmaal een witte, hoogopgeleide man ben. Met een flink aantal vinkjes, dat klopt ook, al zijn het er geen zeven... ik heb het even opgezocht: het zijn er vijf.

Ik begin mijn verhaal zo omdat ik me heel erg bewust ben van mijn 'comfortabele' positie. Vandaag nog meer dan anders. Waarom vandaag? Omdat deze dag geheel in het teken staat van het onderwerp 'sociale veiligheid'. Specifiek voor onze organisatie hebben we het dan over sociale veiligheid voor studenten én medewerkers, over studentenwelzijn en psychisch welbevinden. En, iets breder: over toegankelijkheid en inclusie. Voorafgaand aan deze 'formele' Nieuwjaarsontmoeting hebben mijn cvb-collega's Hans en Arian en ik vanmiddag samen met bijna tweehonderd collega's en studenten een interactieve toneelvoorstelling bijgewoond en daarna over het onderwerp in kleine groepjes doorgepraat.

Het heeft indruk gemaakt. Grote indruk.

Niet alleen bedoel ik dan de indringende voorstelling, maar vooral ook de persoonlijke verhalen en ervaringen die voorbij kwamen én de open en veilige sfeer waarin dit gebeurde.

De gesprekken en de voorstelling hebben mij er nogmaals van doordrongen dat ik – gezien mijn functie én als man-met-nogal-wat-vinkjes – niet meteen de meest aangewezen persoon ben om jullie te vertellen hoe het is om je sociaal onveilig te voelen. Om seksueel geïntimideerd te worden. Of om buitengesloten of zelfs ronduit gediscrimineerd te worden.

Wat ik wél kan doen, is proberen mezelf van bovenaf te bekijken, even uit mijn eigen bubbel te stappen en te reflecteren op mijn eigen rol en positie, op mijn eigen gedrag en houding, mijn eigen woorden, en mijn eigen – veelal onbewuste – opvattingen, meningen of vooroordelen. Die iedereen nu eenmaal heeft. Jullie allemaal, en ik ook. Dat is helaas niet anders.

Ik zeg overigens niet dat het gemakkelijk is, reflecteren op jezelf. De reden is eenvoudig: zoals je zelf nu eenmaal niet kunt weten wat je niet weet, zo kun je ook niet beseffen wat je onbewust doet, denkt of uitstraalt. Daarvoor zijn anderen nodig. Contact met collega's, medestudenten, familie, vrienden, het maakt niet uit. Als het maar anderen zijn. Zij kunnen je meegeven hoe je overkomt, je wijzen op blinde vlekken en je andere zienswijzen, meningen of gedragingen bijbrengen.

Reflecteren op jezelf kun je niet alleen.

Vandaar ook het misschien wat gekke begin van deze toespraak. Ik liet daarmee zien dat ik me weliswaar voor een deel bewust ben van hoe mensen mij zien, maar tegelijk dat ook dat beeld dat anderen van mij hebben weer bol staat van de stereotyperingen, van de vooroordelen en onbewuste projecties.

Nogmaals: dat doen jullie, dat doe ik, dat doet iedereen.

Als we het over sociale veiligheid hebben, en over de manier waarop we daarmee omgaan binnen Fontys, dan speelt reflectie op ons gedrag en onze gedachten en meningen een grote rol. Net als écht contact met anderen. Openstaan voor elkaar, eerlijk en openhartig communiceren, interesse in de ander én echte verbondenheid. Ik kom daar zo dadelijk nog op terug.

Het was onze uitdrukkelijke wens om deze traditionele opening van het nieuwe kalenderjaar bij Fontys in het teken te stellen van sociale veiligheid. Waarom? Vanwege de onthullingen bij *De Wereld Draait Door* of in politiek Den Haag, hoor ik jullie denken. Of vanwege de onthulling over het wangedrag van die

Belgische hoogleraar onderwijsinnovatie? Nee. Of nou ja, laten we eerlijk zijn: natuurlijk hebben deze gebeurtenissen een rol gespeeld. Het heeft ieder van ons nogmaals getoond hoe vaak en hoe snel dingen heel erg mis kunnen gaan.

En hoezeer mensen die het slachtoffer worden van ongewenst gedrag, hieronder te lijden hebben.

Dus ja, het speelde *een* rol. Maar veel belangrijker is dat we bij Fontys een intrinsieke motivatie hebben om op de bres te springen voor de sociale veiligheid van onze studenten en medewerkers. Van iederéén binnen onze gemeenschap. We willen een *welcoming environment* creëren – excuus, ik heb er even geen betere term voor in het Nederlands. Niet voor niets hebben we in *Fontys for society* een centrale plek ingeruimd voor het thema toegankelijkheid en inclusie. We zeggen in onze strategie het volgende:

*‘Wie in 2025 een bezoek brengt aan Fontys, ervaart dat onze campussen bevolkt worden door studenten en medewerkers met allerlei verschillende identiteiten. Dat is een reflectie van onze toegankelijkheid. Voor iedereen die wil en het niveau aankan, staan onze deuren open. Hetzelfde geldt natuurlijk voor mensen die bij ons willen komen werken.’*

Duidelijke taal, toch?

Alleen, ik hoor sommigen van jullie ook denken: als de Nieuwjaarsontmoeting op uitdrukkelijk verzoek van het cvb voor een groot deel in het teken staat van sociale veiligheid, dan zal het daarmee niet zo goed gesteld zijn binnen Fontys.

Daar kan ik een kort en krachtig antwoord op geven: het is bij Fontys niet erger, maar ook niet minder erg dan bij andere hogescholen of bij vergelijkbare organisaties van deze omvang. Laten we eerlijk zijn: overal waar zóveel mensen intensief samen werken, samen leren en samen onderzoeken, daar gebeuren zaken die afbreuk doen aan sociale veiligheid. Dus ook bij Fontys.

En hoezeer ook een cliché, maar toch: iedere persoon die zich *sociaal* onveilig voelt, is er één te veel.

Wat we vandaag hebben willen stimuleren is dat zoveel mogelijk mensen binnen Fontys zich welkom en veilig voelen. Om dat doel te realiseren, hebben we een aantal stappen te zetten. Want het is van groot belang dat we binnen Fontys het onderwerp op een open en eerlijke manier bespreekbaar maken en

dat we snappen dat deze dingen bij iedereen kunnen gebeuren (ook bij onszelf!) en dat we dus reflecteren op ons eigen gedrag – immers: grensoverschrijdend gedrag is lang niet altijd heel grof of gewelddadig. Nee, het is ook heel dikwijls subtiel, zeker als het nog maar net begonnen is. Het is ook vrijwel nooit een bewuste poging om iemand te beschadigen. Kortom: het is lang niet altijd een overzichtelijk dader-slachtoffer-verhaal. Zo zwart-wit is het niet. Ons gedrag, onze woorden, onze houding: het heeft allemaal impact op anderen, en vaak een andere of *meer* impact dan we zelf doorhebben.

Als we ons daarvan bewust zijn, is dat al een heel grote stap. En dan bedoel ik dus als individu maar niet te vergeten ook als gemeenschap. Als organisatie. Als groep met een bepaalde 'overheersende' cultuur.

Het is daarnaast van groot belang dat we binnen Fontys over de vaardigheden, handvatten én bereidheid beschikken om in actie te komen. Dan bedoel ik dus: op tijd aan de bel trekken om het gevoel of de ervaringen te delen met anderen – met de vertrouwenspersonen op de eerste plaats. Die zijn gespecialiseerd en ter zake deskundig. Maar we kunnen onze gevoelens of ervaringen ook delen met collega's, met medestudenten, met leidinggevenden, met docenten, met studentcoaches, met de studentenpsycholoog, het maakt niet uit.

Als het maar op tafel komt. Hoe eerder, hoe beter.

Hier werken we overigens al hard aan binnen Fontys. Zo helpt een taskforce ons bij het verder ontwikkelen van beleid en het ondersteunen van mooie initiatieven zoals deze dag. In het kenniscentrum *inclusive society* ontwikkelen we daarnaast kennis en vaardigheden - voor ons werkveld maar zeker ook voor onszelf. En: in het programma studiesucces hebben we de afgelopen jaren veel geleerd over het bevorderen van studentenwelzijn.

De ervaring leert dat wanneer gedrag, gevoelens of incidenten in een vroeg stadium bespreekbaar gemaakt worden, er veel leed voorkomen kan worden.

Hiervoor is een veilig klimaat onontbeerlijk. Ook moeten wij als organisatie weten hoe we met dergelijke meldingen om moeten gaan. Iedereen moet helder hebben welke stappen genomen moeten worden, zodat degene die de melding heeft gedaan, weet en voelt dat het serieus genomen wordt, dat het onderzocht wordt én dat er zo nodig maatregelen genomen worden.

Samenvattend gaat het om a) het probleem bespreekbaar maken, b) reflecteren op ons eigen gedrag en c) het vermogen en de bereidheid om in actie te komen – bij slachtoffer en bij de organisatie: dat zijn de drie cruciale stappen die we moeten zetten. En deze dag draagt daar hopelijk aan bij. Want alleen dan kunnen we bij Fontys onze stevige ambities op het gebied van onderwijs en onderzoek écht realiseren. Niet voor niets wijst onderzoek uit dat studenten en natuurlijk ook medewerkers die zich geaccepteerd, gerespecteerd en geïntegreerd voelen, een grotere mate van interesse, motivatie en betrokkenheid laten zien én beter presteren. Daarnaast hebben ze ook hogere verwachtingen van de toekomst en hun eigen bijdrage daaraan en waarderen ze leeractiviteiten meer.

Gaat het na vandaag dan ineens allemaal goed? Nee, die illusie heb ik niet. Dat zou naïef zijn. We zijn dit aan het leren, aan het ontwikkelen: hoe doen we dit? Hoe maken we deze zaken bespreekbaar? Hoe reageren we op gedrag dat onszelf of een collega of medestudent een naar en onveilig gevoel geeft? En: hoe gaan we op een vertrouwelijke en toch daadkrachtige manier om met een melding?

Dat vraagt oefening. En dus is het niet van de ene dag op de ander zover. Maar het doel is helder: we willen een klimaat scheppen waarin mensen zich hierover durven uitspreken én waarin mensen op hun eigen gedrag (en de impact daarvan op anderen) reflecteren. En dat laatste, dat kun je – zoals ik al aan het begin zei - per definitie niet alleen. We zitten niet alleen allemaal in onze eigen bubbel, maar ook *in onszelf*. Letterlijk. Je kunt nu eenmaal niet zelf bedenken wat jouw gedrag of houding of woorden écht doen met anderen. Hoe dat óverkomt.

Laten we daarom ons uiterste best doen om ons daarvoor open te stellen. En om nieuwsgierig te zijn – naar de ervaringen en gevoelens van de ander.

Als mensen *werkelijk* verbonden met elkaar zijn, is de kans aanzienlijk groter dat er sprake is van sociale veiligheid en inclusie. In elk geval kunnen mensen in zo'n sfeer - als ze bijna letterlijk een sterke *band* hebben – makkelijker met elkaar het gesprek aangaan over vormen van gewenst en ongewenst gedrag.

Tot slot: in de uitnodiging voor deze bijeenkomst schreef ik dat er na afloop gelegenheid was om bij te praten onder het genot van 'bier en bitterballen'. Een dag later ontving ik een mail van een collega die me er terecht op wees dat er ook collega's en studenten zijn die geen alcohol drinken of geen vlees eten.

Of allebei niet, natuurlijk. Het geeft maar aan dat ook ik even 'in mijn eigen bubbel' zat. En niet doorhad welk gevoel mijn woorden anderen kunnen geven – de angst voor uitsluiting bijvoorbeeld. Omdat je anders bent dan de meerderheid.

Tot zover. Ter afsluiting grijp ik graag deze gelegenheid aan om jullie allen een prachtig en gelukkig 2023 toewensen – een veilig en inclusief jaar vooral ook. Een jaar waarin we goed op elkaar letten en interesse in elkaar tonen, en waarin we met z'n allen samen – dus studenten én collega's! – onze cruciale bijdrage blijven leveren aan de samenleving.

*Joep Houterman*  
*voorzitter college van bestuur*