

## Lerend netwerk-event

### Risicofactoren voor Grensoverschrijdend gedrag

Op 22 april 2024 kwamen een 25-tal experten uit het personeels- en studentenbeleid van de universiteiten bij elkaar om de risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag te analyseren en te bekijken welke preventieve maatregelen het risico op grensoverschrijdend gedrag kunnen inperken. Welke kwetsbare contexten kunnen we identificeren en op welke aanknopingspunten voor preventie wijzen ze? Het doel van het lerend netwerk was het uitwisselen van ervaringen om de praktijk in elk van de universiteiten te verrijken. Er werd rond 4 thema's gewerkt.

- 1) **Internationale medewerkers en studenten.** Door verschillen in culturele verwachtingen en een beperkt lokaal netwerk zijn internationale leden van de academische gemeenschap kwetsbaarder.

#### Risicofactoren:

- Internationale studenten en medewerkers kennen de lokale (academische) cultuur en plaatselijke rechten en plichten niet goed, bv verlofregeling, visumregeling, mogelijkheid tot tegenspraak, manier van begroeten, (in-)formele omgang tussen student en docent,...
- Hoge inzet: sommige internationale studenten ervaren grote financiële en andere druk van thuis of de overheid, bv emigreren met hele gezin met de doctorerende als enige kostwinnaar of de overheid bepaalt beurs
- Door het ontbreken van een peer support netwerk, zijn sommige internationale studenten of medewerkers sterk geïsoleerd
- Door de uitdagingen van multiculturele werk- en studieomgeving is er soms sprake van een taalbarrière en cultuurbarrière in beide richtingen, bv westerse invulling van welzijn t.o.v. religie
- Internationale medewerkers zijn vaak vatbaarder voor GOG wanneer ze verschillende beschermde kenmerken tegen discriminatie (etniciteit, taal, religie,...) combineren
- Drukke en stressvolle periode: culminatie van integratie in België en de start van een carrière aan de universiteit (huisvesting, taalleren, administratie,...)
- De wetgeving en het statuut maakt nieuwe studenten en medewerkers kwetsbaar (bv taalwet, verlofrechten van verschillende beursalen)
- Moeilijk te bereiken doelgroep

#### Suggesties:

- Een doordacht onthaalbeleid voor internationale studenten en medewerkers, met een bereikbaar aanspreekpunt, een 'inburgeringscursus' (met oa het belang van het Nederlands, de praktische kant van het leven in België, een korte training in het aangeven van grenzen), het faciliteren van het ontwikkelen van een peer-netwerk,...
- Een doordacht taalbeleid, waarbij cruciale informatie ook beschikbaar is in het Engels en de signalisatie op de campus ook in het Engels is voorzien.
- Een platform organiseren om beleidsinput en -feedback te verzamelen van internationale studenten en medewerkers

- 2) **De sterk-afhankelijke relatie tussen doctorandus en promotor.** Deze afhankelijkheid kan zich ook in enige mate voordoen bij een student, bv t.o.v. de promotor van de masterproef, t.o.v. de stagebegeleider,... Bij hyperspecialisatie is de doctorandus ook nog afhankelijk van de promotor voor de toegang tot een beperkt aantal vakgenoten wereldwijd.

Risicofactoren:

- Grote afhankelijkheid van de doctorerende bij de promotor, zowel financieel, qua aanpak en methodiek, als voor toekomstmogelijkheden of de start-up van patenten.
- Groot machtsverschil doordat de promotor vaak een gevestigde waarde is en de doctorerende pas een eerste werkervaring opdoet. Door specialisatie is de promotor niet of moeilijk vervangbaar. Promotoren hebben vaak een vast contract, waar doctorandi en studenten en lossere band met de universiteit hebben.
- Soms kan interne concurrentie tussen doctorandi of studenten (bv voor specialisatie geneeskunde) mensen onzeker te maken om grenzen te durven aangeven
- Soms maakt een internationale context de situatie nog precairder (cfr hierboven)
- De betrokkenen zijn soms zo inhoudelijk gemotiveerd, dat de vorm van de samenwerking veronachtzaamd wordt. Soms is er weinig selectie en training van de promotoren met het oog op het begeleiden van processen.

Suggesties:

- Verschillende promotoren, aanspreekpunten of begeleiders aanstellen zodat de afhankelijkheid niet meer van 1 persoon is. Het kan bv gaan om een aparte inhoudelijke verantwoordelijke en een procesbegeleider.
- Expliciteer rechten en plichten van alle betrokkenen
- Maak verschillende opties om zorgen of problemen aan te kaarten duidelijk: niet enkel meldpunt, maar ook hiërarchische lijn
- Sterk inzetten op soft skills bij promotoren, zowel bij training als evaluatie
- Exit-gesprekken voeren als feedback

- 3) **Relaties op het werk en in de leeromgeving**, dus zowel voor personeel als voor studenten.

Risicofactoren:

- Machtsverschillen
- Grijze zone bij informele contacten
- Verschillende contexten en regelgeving: student – student, personeel – personeel, student – personeel
- Studenten zijn jong en ontdekken nieuwe vrijheid: vrije tijd, vereniging, huisvesting,...
- Extra risico wanneer er cultuurverschillen zijn

Wat moet HOI reguleren?

- Minimale regels bepalen zoals: partners mogen niets te zeggen hebben over elkaars loopbaan. Als zich toch een relatie ontwikkelt, moet het takenpakket of de leidinggevende veranderen.
- Voortdurende cyclus van communicatie en sensibilisering aan de volledige studentenpopulatie het personeel, zowel centraal en in de faculteiten:
  - o Beleid rond 'relaties op het werk'
  - o Gewenst gedrag wordt beschreven in gedragscode (geen opstellen van lijstjes)

- Expliciteren dat iedereen grenzen mag stellen en dat best ook doet
  - Aanbod bystandertraining: hoe omgaan met GOG? Dit kan ook de vorm aannemen van een infographic of stroomschema (Wat te doen als je getuige bent? Wat te doen als je een vermoeden hebt? Wat te doen als iemand bij jou komt met een verhaal rond GOG?) bij de gedragscode of online
  - Dedecteren wat er speelt als er een melder geen opvolging van melding wil
- 4) **Polarisatie.** Sommige maatschappelijke thema's (dekolonisering, gender, de oorlog in Gaza,...) zorgen voor een sterke polarisering binnen de academische gemeenschap.

#### Risicofactoren:

- Extreme standpunten wijzen soms anderen af. Personen kunnen belaagd worden in plaats van dat standpunten bekritiseerd worden.
- Leden van minderheidsgroepen en personen met minderheidsstandpunten kunnen zich gemarginaliseerd en onveilig voelen.
- De grens tussen sociale veiligheid (als jezelf bij de groep kunnen horen) en vrijheid van meningsuiting is soms vaag.

#### Rol van universiteit:

- Academische vrijheid is een kernelement van de universiteit. Universiteiten zijn een baken van het vrije woord. Het is logisch om dit als een duidelijk herkenbaar element in de missie van een universiteit op te nemen, herkenbaar voor iedereen die zich inschrijft voor een opleiding of een positie aanneemt als werknemer.
- Polariserende thema's vermijden is geen optie. Net de universiteit leert studenten argumenteren, feit van mening onderscheiden en het belang van woord-wederwoord inzien. Net de universiteit biedt ruimte in de maatschappij om een constructief debat te voeren, om alles wat geweten is bijeen te leggen en dit van verschillende kanten te bekijken. Het is belangrijk om open en dynamische dialoog te organiseren en daarbij:
  - Zelfreflectie te stimuleren
  - Intellectueel en empathisch uit te dagen
  - Het belang van woord – wederwoord te duiden
  - Pluraliteit / multiple perspectief aan te reiken
  - De stem van de middengroep laten horen tussen polarisatie in
- Om te floreren als student of medewerker moet de universiteit een veilige plek zijn voor iedereen. Tegelijk moeten standpunten uitgedaagd worden. Het is de taak van de universiteit de dialoog te begeleiden zodat, in wederzijds respect voor alle betrokken personen, op wetenschappelijke manier omgaan wordt met verschillende onderbouwde visies en uitgangspunten. Dit veronderstelt onder andere taalgebruik dat respectvol is voor iedereen en openheid om met anderen van gedachten te wisselen. Een verlangen naar een 'safe space' kan niet vervuld worden door een isolement met enkel gelijkgezinden.
- De randvoorwaarden voor debat kunnen in de gedragscode uitgeschreven worden. De gedragscode kan de spelregels voor academische dialoog toelichten en het kader aangeven waarbinnen we in gesprek gaan met mogelijk onder andere:
  - Zelfreflectie, openheid om bij te leren, flexibiliteit om het eigen standpunt in vraag te stellen
  - respect voor alle personen, sociale veiligheid

- tolerantie voor fouten. Fouten maken mag en zijn onderdeel van een groeiproces, maar er wordt van iedereen een inspanning verwacht, een openheid om te groeien
- duidelijk maken als wie je spreekt: als expert ter zake of als privépersoon met een mening zoals iedereen anders of als vertegenwoordiger voor een bepaalde groep,...