

Twee gedaanten van de universiteit

Margo Trappenburg

14 november 2023

Erasmus Medisch Centrum

Deel 1

Dames en heren,

Eens in de zoveel tijd geef ik een cursus Ethische Dilemma's in een masterprogramma voor mensen die al 30, 40 of 50 zijn en dus al de nodige werkervaring hebben. Het eerste boek dat studenten lezen in die cursus is *On Liberty* van John Stuart Mill (uit 1859). Mill introduceert in *On Liberty* het schadeprincipe, wat inhoudt dat de overheid zich niet moet bemoeien met wat wij doen tenzij we andere mensen daar schade mee berokkenen. Ik vind het nog altijd ontroerend om te zien wat boeken losmaken bij mensen, bij mijn jonge studenten (twintigers), maar ook bij deze al wat langer volwassenen. Hatice, een student met een Turkse achtergrond was gaan nadenken over haar huwelijk met een Nederlandse man.¹ Ze had haar ouders daarmee veel verdriet gedaan en vroeg zich af of verdriet ook viel onder het schadeprincipe van Mill.

Student Jacobien had een streng christelijke achtergrond. Zij was aan het denken gezet door Peter Singer's *The life you can save*, het volgende boek op onze lijst. Singer betoogt daarin dat mensen hun goede daden zoveel mogelijk moeten etaleren zodat anderen er een voorbeeld aan kunnen nemen. Dat stond haaks op wat Jacobien van huis uit had geleerd, namelijk dat je goed moet doen in het verborgene en er vooral niet over op moet scheppen.

Mill's *On Liberty* is een hartstochtelijk pleidooi voor vrijheid van meningsuiting en de vrijheid om jezelf te zijn. In de twintigste eeuw vormde *On Liberty* de inspiratiebron voor het beroemde Wolfenden rapport dat er uiteindelijk toe zou leiden dat homoseksualiteit in Groot Brittannië in de jaren 60 werd geschrapt uit het Wetboek van Strafrecht. Maar *On Liberty* bevat ook passages waar 21^{ste} eeuwse lezers van schrikken. Mijn studenten lazen met verbazing dat Mill vond dat zijn principes alleen van toepassing konden zijn op volwassen

burgers in volwassen democratieën, niet op burgers in gemeenschappen die zich nog bevonden in 'een toestand van barbarij'. Mill vond ook dat polygamie in Amerikaanse mormonengemeenschappen moest worden beschouwd als een 'experiment in living', waar buitenstaanders zich niet mee moesten bemoeien.

Mijn studenten vroegen mij of ik zelf ook weleens in de war was geraakt van boeken en ik kon daar volmondig ja op zeggen, met allerlei illustratieve voorbeelden.

- Het politiek-filosofische boek van libertariër Robert Nozick die met een zeer intelligente onderbouwing liet zien waarom de verzorgingsstaat moest worden afgeschaft.
- Het empirisch onderzoek van politicoloog Charles Murray die liet zien dat verzorgingsstaten allerlei perverse prikkels hanteren waardoor ze het tegendeel bereiken van wat ze willen.

Ik was student en aio toen ik deze boeken las en ik was er dagenlang door van de kaart. Meer recent las ik het proefschrift van socioloog Jaron Harambam, die laat zien dat wat we nu aanduiden als 'samenzweringstheorieën' lijken op en voortborduren op alom gerespecteerde wetenschappelijke theorieën, die er dus ook relatief weinig tegenin kunnen brengen. Ik lig inmiddels niet zo snel meer wakker van wat dan ook, maar ook dit was voor mij een schokkend inzicht.

Studeren en werken aan de academie betekent dat je constant kunt worden verrast door nieuwe inzichten. Soms is dat een prachtige ervaring. Mijn student Hatice, die koos voor een levensstijl waar haar familie niet achter stond, vond de nieuwe kennis die ze opdeed een permanente bron van troost en vreugde. Student Jacobien had er meer ambivalente gevoelens over. Na het college kwam ze naar me toe en citeerde uit het Bijbelboek Prediker: wie kennis vermeedert, vermeedert smart (Prediker 1, vs 18).

De universiteit is geen veilige omgeving en dat kan ze ook niet zijn. De universiteit zaait twijfel en onzekerheid, soms verdriet of teleurstelling over nieuwe inzichten. Daar staan momenten van groot geluk tegenover vanwege nieuwe ontdekkingen, grensverleggende ideeën, verrassende uitkomsten van experimenten en pure intellectuele vreugde als je eindelijk snapt hoe iets zit.

John Stuart Mill was een groot voorstander van volledige vrijheid van meningsuiting, omdat we door vrije discussies dichterbij de waarheid komen. Soms omdat we ongelijk hebben en de ander erin slaagt ons daarvan te doordringen. Soms omdat we gedeeltelijk

gelijk hebben, maar niet helemaal en de ander het ontbrekende puzzelstukje aanlevert. En zelfs als we gelijk hebben is het volgens Mill goed dat we kennis maken met andere inzichten. Dat helpt ons om onze kennis beter te onderbouwen en te preciseren waarom we denken wat we denken. Mill hoopte dat een publieke discussie in het algemeen op deze wijze zou lopen. Daar twijfel ik vaak aan als ik de bedreigingen en scheldpartijen op sociale media lees als mensen hun mening geven over een maatschappelijke kwestie. Maar aan de universiteit gaan wetenschappelijke discussies zoals Mill het zou willen; daar kunnen we zeggen en denken wat we willen zonder terughoudendheid en zonder angst om anderen te kwetsen met onze denkbeelden. Aan de universiteit moeten we kunnen onderzoeken of grotere diversiteit in een stad of dorp een negatieve invloed heeft op het welbevinden van burgers en als dat zo blijkt te zijn moeten we daarover kunnen spreken en schrijven (zoals politicoloog Robert Putnam, die dit onderzocht en vervolgens langdurig twijfelde of hij de resultaten van zijn onderzoek moest publiceren of niet). Aan de universiteit moeten we kunnen onderzoeken of de grote aandacht voor transgender personen en transgender operaties in de media ertoe leidt dat tienermeisjes die niet op jongens vallen en een hekel hebben aan winkelen en make up, zich gaan afvragen of zij misschien in het verkeerde lichaam zitten, een vraag die wordt opgeworpen in een recent rapport van Das, Wasserbauer, Loopuijt en anderen, onderzoekers aan de Radboud Universiteit.

Dit alles gaat over **de universiteit (of breder, over het hoger onderwijs) als idee, als ideaal**. Maar een universiteit is niet alleen een idee, het is ook een **werkgemeenschap** van doodgewone mensen met hun eigen lief en leed, hun hobby's, hun privé levens, hun gezondheid, hun geloof, hun politieke overtuiging of voorkeuren, hun seksuele identiteit. Een universiteit bestaat niet alleen uit docenten, studenten en onderzoekers, er zijn ook schoonmakers, boekhouders, ict medewerkers, laboranten, kantinemedewerkers, bibliotheekmedewerkers, receptionisten, HR ondersteuners en nog heel veel meer. Als een universiteit een academisch ziekenhuis is wordt het nog ingewikkelder: dan zijn er ook nog patiënten en hun familieleden en andere dierbaren. In een werkgemeenschap is het belangrijk dat mensen zich op hun gemak voelen, hobby's en interesses delen, samen treuren om verloren voetbalwedstrijden van de plaatselijke club, tips uitwisselen voor leuke recepten, samen schelden op de trein, de metro of de file, samen bang en bedroefd zijn zoals recent in het ErasmusMC na de vreselijke schietpartij hier. In een werkplek delen collega's ook verhalen over hun privéleven: collega's zijn blij voor elkaar als iemand zwanger is, een

baby krijgt, als kinderen gezond opgroeien. Ze delen soms lief en leed in de datingwereld en verheugen zich als de ander een leuke partner tegen het lijf loopt. Ze nemen taken van elkaar over als iemand anders te maken heeft met ernstige ziekte in familie of zelf kampt met een ernstige aandoening. Daarbij maakt het idealiter niet uit of iemand een hoofddoek draagt of een keppeltje, of iemand bidt voor het eten, vast tijdens de ramadan, en ook niet of iemand homo, hetero, trans of non-binair is.

Ik denk dat het helpt als we vandaag beginnen met de vaststelling dat een universiteit deze twee gedaanten heeft: de universiteit als idee en de universiteit als werkgemeenschap. Vervolgens kunnen we discussiëren over wat dit betekent voor het bestuur en de representatie van de universiteit, naar binnen en naar buiten toe. Hoe moet de universiteit naar binnen toe worden bestuurd en vormgegeven? Is de universiteit dan primair het idee van vrije meningsuiting, vrijheid van denken, vrijheid om te gaan waar het onderzoek leidt? Of is de universiteit naar binnen toe een gemeenschap waar medewerkers zichzelf kunnen zijn ongeacht ras, geslacht, geloof, gender of seksuele geaardheid? Of is daar geen spanning tussen en kan dat samengaan?

En hoe moet de universiteit zich presenteren naar buiten toe? Is de universiteit naar buiten toe een neutraal platform voor waarheidsvinding? Of presenteert een universiteit zich naar buiten toe als een inclusieve werkgemeenschap met een regenboogtrap, een regenboogvlag en bestuursleden die een Onelove aanvoerdersband dragen?

Ik ben heel benieuwd hoe de aanwezige bestuurders en werknemers hier tegenaan kijken.

Deel 2 Slotreflectie

Een universiteit heeft twee gedaanten. Zij is een idee en zij is een werkgemeenschap. Welk van deze twee gedaanten zou het belangrijkste moeten zijn, naar buiten toe en naar binnen toe? Ik denk zelf dat de universiteit naar buiten toe het idee van de academie moet representeren; dat is wat de universiteit tot een universiteit maakt (en niet een kerk, moskee, politieke partij, een winkel of een bedrijf). Maar daar is wel een grens aan. De universiteit wordt naar buiten toe een werkgemeenschap als de leden van die werkgemeenschap worden bedreigd. Het mooiste en indringendste beeld van een universiteit die naar buiten toe een werkgemeenschap wordt is de rede van professor Cleveringa op 26 november 1940, nadat zijn collega, professor Eduard Meijers, door de

Duitse bezetter was ontslagen vanwege zijn Joodse identiteit. Cleveringa hield een lofrede op de vele verdiensten van Meijers voor de Nederlandse rechtswetenschap en constateert dan:

Het is deze Nederlander, deze nobele en ware zoon van ons volk, deze mensch, deze studentenvader, deze geleerde die de vreemdeling, welke ons thans vijandiglijk overheerscht, 'ontheft van zijn functie'!

Cleveringa betoogt dat zijn universiteit niet anders kan dan buigen voor de Duitse overmacht, maar hij besluit zijn rede als volgt:

En inmiddels zullen wij wachten en vertrouwen en hopen en steeds in onze gedachten en onze harten het beeld en de gestalte en de persoonlijkheid vasthouden van wien wij niet zullen kunnen aflaten van te gelooven, dat hij hier behoort te staan en, zoo God het wil, weer zal keeren.²

Een universiteit wordt een werkgemeenschap als haar leden worden bedreigd. Dat hoeft niet zo dramatisch te zijn als in november 1940; dat speelt ook als buitenstaanders op sociale media leden van de academische gemeenschap met de dood bedreigen vanwege onwelgevallige onderzoeksvragen of -antwoorden. Dat gebeurt ook als er meldpunten worden geopend waar al te linkse of juist al te rechtse ideeën moeten worden gemeld. Ongeacht waar de dreigementen of meldingen zich op richten: of het nu gaat om twijfels bij de effectiviteit van vaccins in Coronatijd, of juist om analyses ter onderbouwing van nieuwe lockdowns. Of het nu gaat om twijfels over de wijsheid van transgender operaties of juist om analyses die laten zien dat het schadelijk is om te lang met zo'n operatie te wachten. Meldpunten en dreigementen zijn uit den boze. Als daar sprake van is hoort de universiteit zich op te stellen als een werkgemeenschap naar buiten toe.

Naar binnen toe is de universiteit **altijd** ook een werkgemeenschap, en als zodanig vergelijkbaar met allerlei andere werkgemeenschappen: de school, het kinderdagverblijf, de groothandel, het leger, de politie, de brandweer, de fabriek. In al die organisaties kunnen medewerkers en managers zich zorgen maken over diversiteit en inclusie. Twee hoogleraren management, Nicola Pless en Thomas Maak, vatten het daarover beschikbare onderzoek samen in een prachtig en verhelderend artikel in 2004.³ Pless en Maak betogen daarin dat

werken aan een inclusieve organisatie drie stappen vereist die **in de juiste volgorde** moeten worden doorlopen. Werken aan een inclusieve organisatie begint volgens Pless en Maak met **bewustwording**: medewerkers moeten van hun collega's horen waar de schoen wringt. Rechtstreeks van die collega's of via bijvoorbeeld een film of een toneelvoorstelling. Daarna moet er door de organisatie, liefst met zoveel mogelijk mensen en liefst van onderop, worden gewerkt aan een visie hoe de inclusieve werkplek eruit zou moeten zien. En pas daarna moet er worden nagedacht over HR beleid: werving en selectie, cursussen, trainingen, beoordelingsgesprekken enzovoort. Volgens Pless en Maak komt het vaak voor dat organisaties beginnen aan de verkeerde kant van het rijtje. Dan besluiten ze bij, bijvoorbeeld, de politie of de brandweer dat de organisatie diverser moet worden. Er worden vervolgens nieuwe collega's aangenomen met een migratieachtergrond of een andere seksuele geaardheid en managers veronderstellen dat het daarmee meteen beter zal gaan. Dat is niet zo, volgens Pless en Maak. Het is heel goed mogelijk dat de nieuwe collega's terecht komen op afdelingen waar ze worden gepest of waar geregeld flauwe racistische grappen worden gemaakt. In zo'n cultuur voelen de nieuwe medewerkers zich niet thuis en zo ontstaat wat Pless en Maak omschrijven als draaideurbeleid: de nieuwe collega's vertrekken na korte tijd en dan moet er weer opnieuw worden gezocht op de arbeidsmarkt.

Bouwen aan een inclusieve cultuur moet beginnen met bewustwording.

Medewerkers moeten beseffen dat zij soms een, in hun ogen onschuldig, grapje maken over andermans Aziatische uiterlijk, buitenlands accent, of seksuele geaardheid, maar dat het object van dat grapje diezelfde flauwigheid al 25 keer gehoord heeft. Pas dan realiseer je je dat je collega niet overgevoelig of humorloos is, maar simpelweg helemaal terecht klaar met die zogenaamde grappen. Het begint, het moet beginnen met bewustwording. Het moet niet met beginnen met werving en selectie en gezien de discussie hier aan het ErasmusMC vinden sommige collega's beginnen met een dragqueen bingo en een regenboogtrap misschien ook niet de beste aanpak. In termen van Pless en Maak begin je met zo'n trap meteen bij stap 2, met een visie op inclusie. Dat zal door sommige medewerkers worden toegejuicht, maar leidt bij anderen mogelijk tot verbazing of irritatie. Die collega's kennen het fenomeen discriminatie op seksuele geaardheid vooral als iets dat zich afspeelt in verre buitenlanden of in sportkamerkleedclubs. Zij vinden het daarom mogelijk overbodig of overdreven om daar aan de universiteit statements over te formuleren. Als er aan de universiteit of in een academisch ziekenhuis medewerkers zijn die zich buitengesloten of niet geaccepteerd voelen vanwege hun LHBIQ+ achtergrond, dan zouden die volgens Pless en

Maak het best kunnen beginnen met vertellen over hun ervaringen. Deel je ervaringen, zodat collega's zien en begrijpen waar ze flauw, verkeerd of ongevoelig bezig zijn. Maar om je ervaringen te durven bespreken is het bestaan van een pride netwerk heel belangrijk, want daar kun je met elkaar leren om dapper te zijn.

Ik denk dat we hier vanmiddag belangrijke stappen in dat bewustwordingsproces hebben gezet.

¹ De studenten heten in het echt anders en ook enkele details zijn aangepast.

² https://www.dbnl.org/tekst/clev00326no01_01/clev00326no01_01_0002.php

³ Nicola Pless & Thomas Maak (2004), Building an Inclusive Diversity Culture. Principles, Processes and Practice, *Journal of Business Ethics* 54, pp. 129-147.