



VERSLAG AAN DE SAMENLEVING

VUB - UNIVERSITEIT VAN DE 21STE EEUW

COLOFON

Copyright © 2023

VUB Departement Strategie & Beleid
strategie@vub.be

Realisatie

Storyline, copywriting, design: Pantarein Publishing

Fotografie

Thierry Geenen
Dennis Ravays
Bram Tack
Martina Sessarego
David Plas

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de VUB.



INHOUD

Voorwoord4

Over de VUB.....6

- De VUB in cijfers (2020-2021)7
- Onze organisatiestructuur.....9
- Onze campussen11

Urban Engaged University12

- Verankerd in Brussel12
- Meebouwen aan een betere wereld14

De VUB futureproof tegen 203016

- Vizier op 2030.....16
- Beleidsperiode 2021-202317
- Beleidsperiode 2023-202617
- 3 actieplannen17
- Naar een ethische universiteit18

3 actieplannen22

Actieplan 1 - Naar een duurzame universiteit ..24

- Onze impact25
- Onze doelen25
- In de praktijk26

- Duurzaam onderwijs27
- Duurzaam onderzoek en valorisatie29
- Partnerschappen en engagement.....30
- Een duurzame en klimaatvriendelijke bedrijfsvoering31

Actieplan 2 - Werken aan inclusie..... 46

- Onze impact47
- Onze doelen47
- In de praktijk48
- Een inclusief personeelsbeleid.....49
- Inclusief onderwijs.....53
- Onderzoek rond gelijkheid en inclusie56
- Inclusieve campussen en kansen voor iedereen57
- Community en engagement62

Actieplan 3 - Welzijn als speerpunt63

- Onze impact64
- Onze doelen64
- In de praktijk65
- Onderzoek en onderwijs over welzijn66
- Kennisplatform en bewustzijn rond welzijnsthema's67
- Bottom-up-initiatieven rond welzijn.....68
- Warme campus en werkomgeving.....69
- Hulp en medeleven72

SDG-matrix74

Performance en targets tabel75

VOORWOORD



Rector Jan Danckaert

“Als *urban engaged university* zijn we verbonden met onze regio en zetten we ons in voor een betere wereld.”

In 2022 moest de VUB afscheid nemen van een geliefd boegbeeld: rector Caroline Pauwels. Haar opvolger Jan Danckaert bestendigt de positie van de VUB als een urban engaged university, maar legt ook nieuwe klemtonen: “De context waarin we werken is op 2 jaar tijd heel erg veranderd. Als kennisinstelling moeten wij in die nieuwe wereld wendbaar zijn.”

In juni 2022 volgde u wijlen Caroline Pauwels op als rector van de VUB. Inmiddels hebt u uw eigen beleidslijnen uitgezet. Laten die grote verschillen zien?

Jan Danckaert: “Onder Caroline Pauwels lanceerde de VUB 3 belangrijke focuspunten voor ons beleid: duurzaamheid, gelijkheid en welzijn. Die basis blijft ook in de toekomst behouden. In de nieuwe beleidsperiode willen we vooral stappen vooruit zetten. De transversale beleidslijnen duurzaamheid, gelijkheid en welzijn zijn de afgelopen jaren opgestart in een tijdelijke projectvorm. Door ze in ons reguliere beleid te verankeren, willen we ze permanent in onze werking opnemen.”

“Dat wordt wel een grote uitdaging, want de context waarin we werken is de afgelopen 2 jaar erg veranderd. We leven in een wereld die politologen ‘VUCA’ noemen: *volatile, uncertain, complex & ambiguous*. Zaken als de klimaatcrisis, de oorlog tussen Oekraïne en Rusland, de energiecrisis en de inflatie hebben een grote impact op onze werking en financiering. Al mag dat geen excuus zijn: het blijft ons doel om stappen vooruit te zetten.”

Werkt u naast het financiële aspect ook aan inhoudelijke veranderingen?

Jan Danckaert: “Onze basisvisie rond duurzaamheid, gelijkheid en welzijn blijft behouden. Wel gaan we enkele zaken verscherpen. Zo is de duurzame en inclusieve aanpak van ons onderwijs nog niet zichtbaar genoeg. Studenten maken hun studiekeuze vandaag op een andere manier dan hun ouders: ze zijn vaak bewust op zoek naar inclusieve en duurzame opleidingen, waar ze zich thuis voelen en waarmee ze een verschil kunnen maken. Als *urban engaged university* komen wij aan beide verwachtingen tegemoet: we zijn verbonden met onze regio en zetten ons in voor een betere wereld. Door beter te communiceren willen we dat ook kenbaar maken.”

“Ook onze onderzoekskeuzes willen we scherper stellen. Al van bij haar oprichting streeft de VUB naar *science for the common good*: onderzoek met een positieve impact op de samenleving. Die impact willen we beter zichtbaar maken, onder meer door onze onderzoeksprojecten duidelijke SDG-labels (*die verwijzen naar de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties, red.*) toe te kennen. We bereiden ook onze deelname aan een internationale impactranking voor, om onszelf met andere universiteiten te vergelijken. Daarnaast willen we de valorisatie van ons onderzoek verbeteren. Dat doen we onder meer door vaker voor interdisciplinair onderzoek te kiezen.”

U zei het al: de wereld is minder voorspelbaar geworden. Heeft de VUB door haar karakter en visie een streepje voor op het vlak van wendbaarheid?

Jan Danckaert: “Sommige zaken, zoals maatschappelijk engagement en het streven naar een duurzame en humanistische maatschappij, zitten echt in ons DNA. Via onafhankelijke wetenschap willen wij de problemen van de maatschappij helpen oplossen. Die visie is vandaag actueler dan ooit. We willen onze kennis ruim uitdragen, bijvoorbeeld via ons onderwijs en via *open science*, waardoor we onze wetenschappelijke kennis delen met de samenleving. Op dat vlak is de VUB altijd al een voorloper geweest.”

“De VUB bestendigen als inclusieve, geëngageerde en internationale universiteit in een snel veranderende en onzekere wereld. Dat is de uitdaging waar we voorstaan.”

“Daarnaast worden we ook beïnvloed door het feit dat we in een grootstedelijke context werken. We hebben onze roots in Brussel en zijn oprecht met de stad begaan. Doordat wij echt deel uitmaken van Brussel, voelen wij nieuwe evoluties vaak eerder en scherper aan dan andere Vlaamse universiteiten. Als studenten het bijvoorbeeld moeilijk krijgen om hun rekeningen te betalen, merken wij dat 1 of 2 jaar voor de meeste andere universiteiten.”

“Bovendien is de studentenpopulatie aan de VUB heel internationaal en divers, zeker in het licht van het Vlaamse hogeronderwijslandschap. Wij verwelkomen dit academiejaar 25% internationale studenten. En ook een aanzienlijk deel van onze generatiestudenten heeft een niet-Vlaamse achtergrond. Op zich is dat positief: we vinden het fantastisch dat zo’n diverse groep studenten zich bij ons thuis voelt. Maar het brengt ook uitdagingen mee. Zo doen we extra inspanningen om die diversiteit in de studenten te laten doorstromen naar onze doctoraatsmandaten en naar ons docentenkorps. De VUB positioneert zich niet voor niets als een *urban engaged university*: dat is simpelweg onze realiteit.”

Zijn waarden als welzijn en gelijkheid vanuit dat standpunt ook extra belangrijk voor de VUB?

Jan Danckaert: “In onze context moet een streven naar welzijn en gelijkheid vanzelfsprekend zijn. We leven in

een diverse wereld, dus omarmen wij die diversiteit. Recent hebben we nog het ‘Inclusion Manifesto’ van EUTOPIA ondertekend: daarmee verbinden we ons in heel Europa met universiteiten die voor gelijke uitdagingen staan, zodat we samen oplossingen kunnen zoeken.”

“Welzijn en gelijkheid hebben trouwens niet alleen te maken met huidskleur of achtergrond. Zo hebben we gemerkt dat we onze beleidslijnen rond grensoverschrijdend gedrag moesten herzien. We hebben toen interne werkgroepen opgericht en voorstellen afgetoetst bij een klankbordgroep met externe partners, zoals jeugdpsychiater Peter Adriaenssens en advocate Christine Mussche. Ons nieuwe beleid krijgt de naam YANA, wat staat voor ‘You Are Not Alone’. Daarmee willen we duidelijk maken dat slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag voortaan beter begeleid zullen worden.”

Hoe ziet u de VUB in 2030? Welke richting wilt u zeker uitgaan?

Jan Danckaert: “Op middellange termijn zie ik de VUB als de meest inclusieve, geëngageerde en internationale universiteit van Vlaanderen. Bovendien willen we een rol opnemen binnen Europa en een wetenschappelijke referentie zijn voor de samenleving. Een wendbare universiteit in een snel veranderende en onzekere wereld: daar moeten we naartoe.”



OVER DE VUB

DE VUB IN CIJFERS

(2020-2021)



9.687
studenten



2008
2009



2009
2010



2010
2011



2011
2012



2012
2013



2013
2014



2014
2015



2015
2016



2016
2017



2017
2018



2018
2019



2019
2020



2020
2021

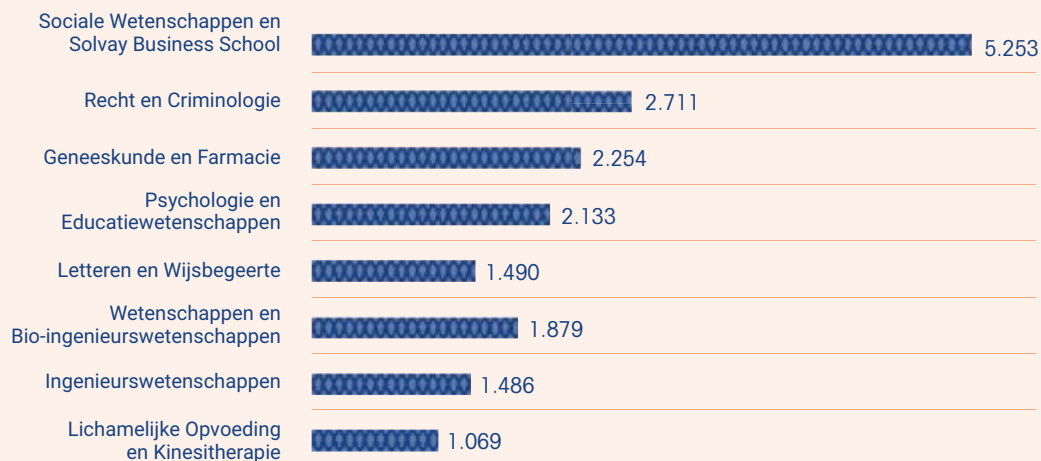
nieuwe telmethodiek
(studenten eenmalig geteld,
inclusief voorbereidingscursussen,
PhD's en gaststudenten)

19.156
studenten

20.451
studenten

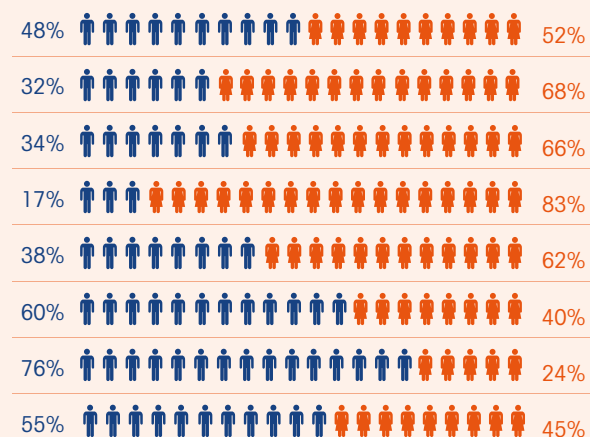
+6,48%

AANTAL STUDENTEN PER FACULTEIT



2020-2021

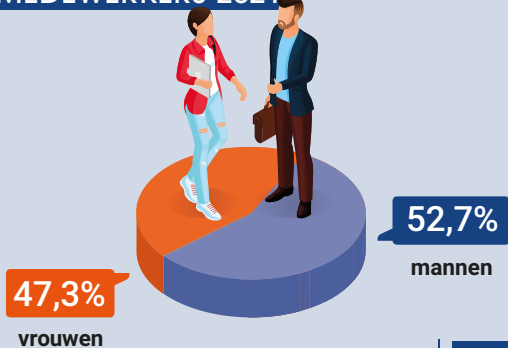
GENDERBALANS IN DE STUDENTENPOPULATIE PER FACULTEIT



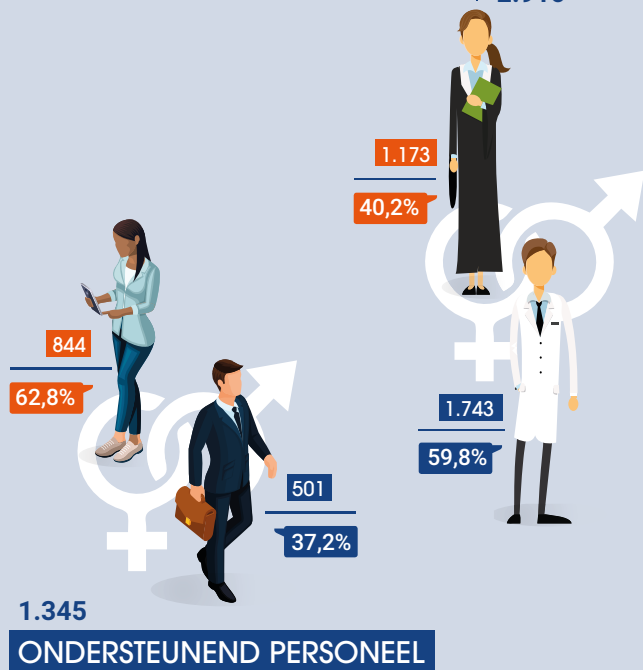
2021

Personeel

4.261 MEDEWERKERS 2021



ACADEMICI
2.916



Internationale studenten

internationale studenten

4.668

147

nationaliteiten

152

binnenkomende studenten
2020-2021 uit 35 landen

73

uitgaande studenten 2020-2021
naar 22 landen

VUB-koten

1.540

VUB-koten

Doctoraten

2.737
publicaties

€ 148.232.239

onderzoeksbudget in 2021

1.977

doctoraatstudenten

48%

vrouwen

52%

mannen



ONZE ORGANISATIE- STRUCTUUR

Om goed te begrijpen hoe we duurzaamheid, gelijkheid en welzijn implementeren, lichten we eerst de algemene organisatiestructuur van de VUB toe. Onze universiteit bestaat uit verschillende bestuursniveaus: de rector, 4 vicerectoraten, 8 faculteiten en het Multidisciplinair Instituut Lerarenopleiding (MILO). Om duurzaamheid, gelijkheid en welzijn op elk niveau te verankeren, is er voor elk thema een academisch coördinator aangesteld.

De rector en de 4 vicerectoraten

De rector heeft de algemene leiding over de universiteit en is verantwoordelijk voor de voorbereiding en de uitvoering van haar beleid. De rector is het gezicht van de VUB en wordt verkozen op basis van een visienota met eigen ambities voor het komende mandaat. Het mandaat van de rector start bij aanvang van het academiejaar en duurt 4 jaar.

In totaal zijn er 4 vicerectoraten. Elke vicerector is verantwoordelijk voor de implementatie van het eigen beleidsdomein en beleidsplan. Ook dit mandaat duurt 4 jaar.

8 faculteiten en het MILO

De VUB telt 8 faculteiten. Elke faculteit is verantwoordelijk voor de coördinatie van een aantal onderzoeksgroepen en onderwijsopleidingen. Aan het hoofd van elke faculteit staat een decaan die de algemene leiding heeft over de faculteit. Elke decaan zorgt voor de

voorbereiding en uitvoering van het facultair beleid. Het MILO werkt multidisciplinair rond de toekomst van het lesgeven en leidt toekomstige leerkrachten op.

Administratieve en ondersteunende diensten

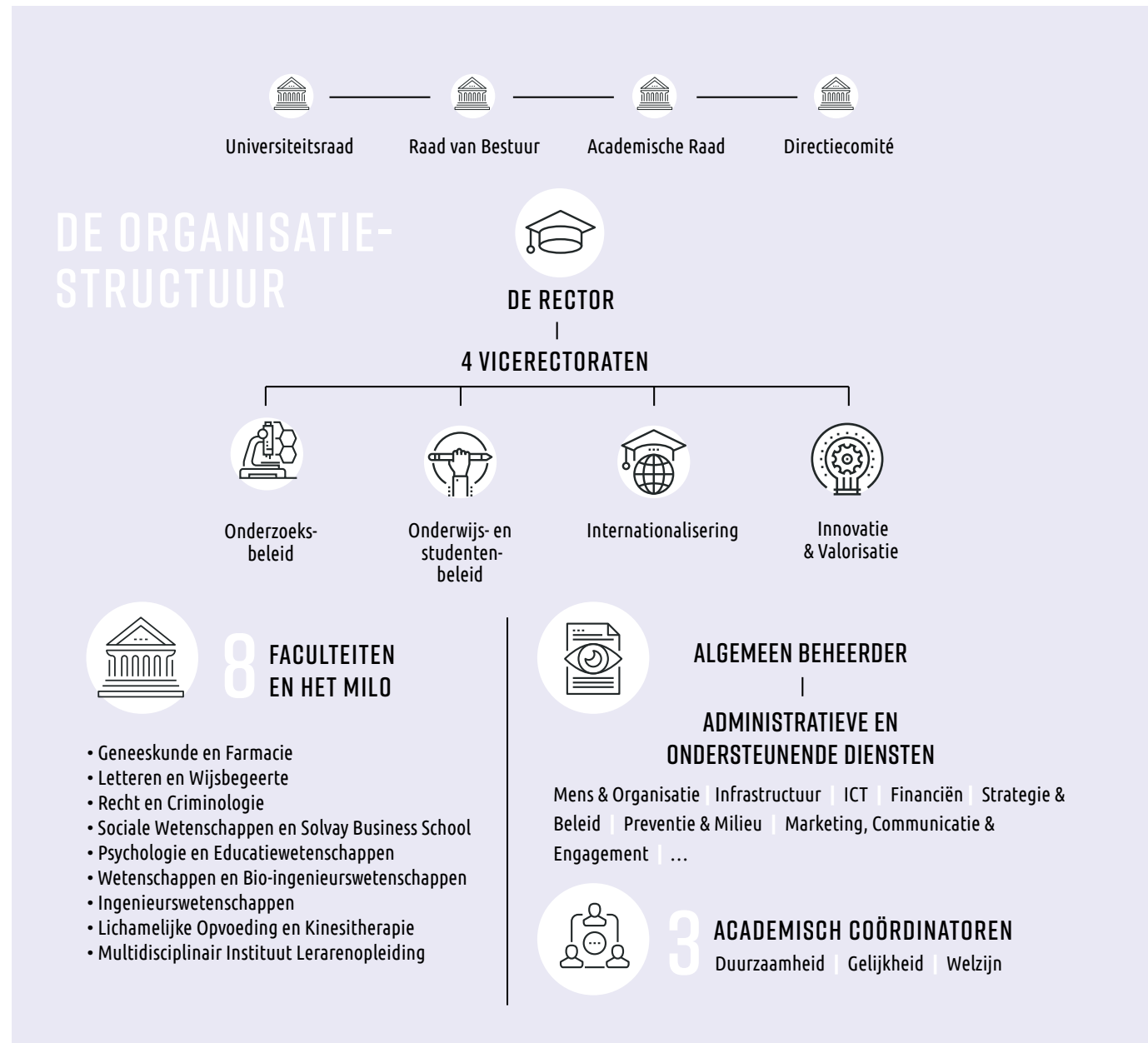
Verschillende administratieve en ondersteunende diensten implementeren het beleid door de operationele en strategische doelstellingen om te zetten in praktijkgerichte acties. Ze worden gecoördineerd door de algemeen beheerder en het Directiecomité.

3 academisch coördinatoren

De 3 academisch coördinatoren vormen een brug tussen de rector en de faculteiten, de vicerectoraten en de administratieve diensten. Zij zorgen voor de verankering van de transversale thema's duurzaamheid, gelijkheid en welzijn in alle hoeken van de universiteit.

4 centrale raden

De VUB is autonoom en wordt democratisch beheerd. De Universitaire Gemeenschap – studenten en medewerkers – kunnen deelnemen aan de besluitvorming en de controle hierop via de 4 centrale raden: de Universiteitsraad, de Raad van Bestuur, de Academische Raad en het Directiecomité. De Universiteitsraad bepaalt de algemene strategische visie van de VUB. De Raad van Bestuur bepaalt het beleid dat binnen deze visie past. De Academische Raad heeft hierin een adviserende rol. Het Directiecomité is verantwoordelijk voor de voorbereiding en de uitvoering van het Algemeen Strategisch Plan (ASP).



ONZE CAMPUSSEN

Onze campussen zijn de fysieke vertaling van onze visie: ze zijn duurzaam, divers en digitaal. Daarnaast zijn ze internationaal georiënteerd en ingebed in de Brusselse context. De voorzieningen op onze campussen staan open voor iedereen.

VUB Main Campus, Elsene

De groene VUB Main Campus ligt naast onze zusteruniversiteit ULB en is onze grootste campus. Ze vormt de thuishaven van onze faculteiten Sociale Wetenschappen en Solvay Business School, Letteren en Wijsbegeerte, Lichamelijke Opvoeding en Kinesitherapie, Psychologie en Educatiewetenschappen, Recht en Criminologie, Wetenschappen en Bio-ingenieurswetenschappen, en Ingenieurswetenschappen. Daarnaast zijn hier onder meer het rectoraat, de sociale diensten, een restaurant, studentenkoten, socioculturele organisaties en sportinfrastructuur gevestigd.

VUB Health Campus, Jette

Naast het UZ Brussel vind je onze Health Campus. Dit is de thuisbasis van de faculteit Geneeskunde en Farmacie en een gedeelte van de faculteit Lichamelijke Opvoeding en Kinesitherapie. De campus is omgeven door natuurgebieden en biedt allerhande faciliteiten voor studenten en onderzoekers: koten, sportinfrastructuur, een restaurant, een bibliotheek, studiebegeleiding ...

VUB Usquare Campus, Elsene

De VUB Usquare Campus is een uniek project in Brussel. In samenwerking met de ULB en een heleboel partners toveren we een militair complex vlak bij de VUB Main Campus en de campus van de ULB om tot een bruisend internationaal studentendistrict dat klaar is voor de toekomst. Een ontmoetingsplek voor (internationale) studenten, onderzoekers en professoren enerzijds en Brusselaars anderzijds, waar ze samen innovatieve ideeën kunnen ontwikkelen.

VUB Photonics Campus, Gooik

De VUB Photonics Campus in Gooik opende zijn deuren in 2013 en heeft sinds 2018 een totale oppervlakte van 3.000 vierkante meter. Op de campus ligt het Fotonica Onderzoeks- en Innovatiecentrum van de onderzoeksgroep Brussels Photonics B-PHOT. Je vindt er hoogtechnologische platformen voor micro-optisch ontwerp in cleanroomcondities en een volledig uitgeruste technologiehal voor geavanceerd prototyping.

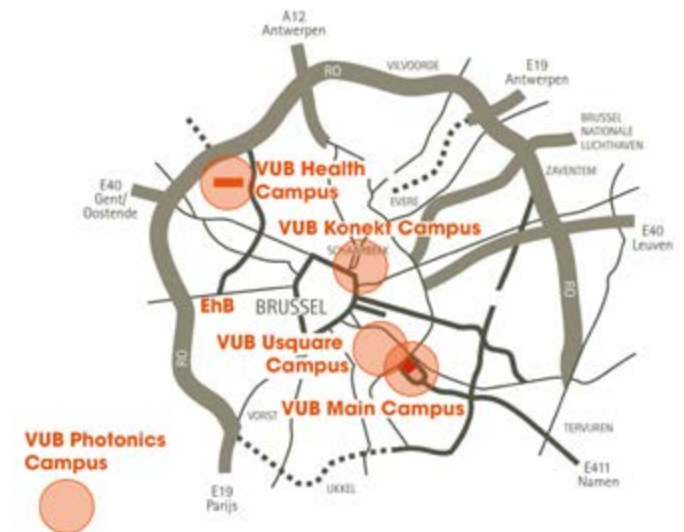
VUB Konekt Campus, Brussel

Brussel is een droomlabo voor (toekomstige) wetenschappers en een ideale leerplek voor studenten. Via het initiatief weKONEKT.brussels, dat de voorbije jaren werd uitgebouwd, verbinden we onze studenten met de hoofdstad. Omgekeerd versterken we de Brusselse

gemeenschap door onderwijs met, in en voor Brussel in te richten met onze diverse partners. Verbinding, samenwerking en co-creatie staan daarbij centraal. De VUB positioneert zich dan ook als een urbane universiteit die haar engagement en verantwoordelijkheid voor Brussel opneemt.

Campussen De Oranjerie Diest, Coovi Anderlecht en Leuven

Op deze locaties bieden we de verkorte educatieve master aan, voor masters die het diploma van leraar willen behalen. De opleiding wordt zowel georganiseerd via contactonderwijs als via *blended learning*.



URBAN ENGAGED UNIVERSITY



Als urban engaged university zijn we sterk verankerd in Brussel, maar slaan we evengoed de brug naar Europa en de wereld. Op alle niveaus willen we als geëngageerde community meehelpen om de wereld tot een betere plek te maken. Op het vlak van duurzaam studeren, onderzoeken én ondernemen willen we een voortrekkers zijn.

VERANKERD IN BRUSSEL

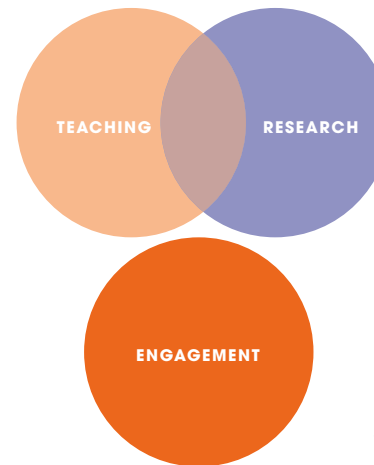
Het woord 'urban' in onze omschrijving als *urban engaged university* verwijst naar onze ligging in en sterke verankering met Brussel, de hoofdstad van België en Europa. 'Engaged' zijn we vanuit onze principes van vrij onderzoek, humanisme en kritisch denken.

We positioneren ons als een Vlaamse pionierende universiteit en een open community in het diverse Brussel. We omarmen diversiteit vanuit de overtuiging dat een inclusieve samenleving ons verrijkt en maatschappelijk relevante kennis en excellente wetenschap alleen in een diverse omgeving floreren.

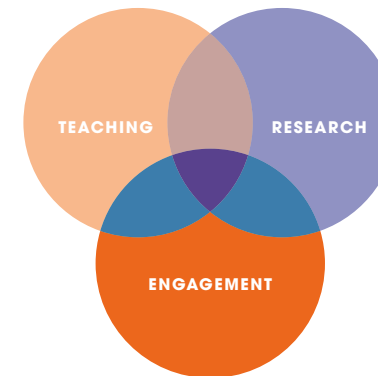
We verbinden de Brusselse gemeenschap met de VUB-community van studenten, academische en administratieve medewerkers en partners. Via weKONEKT.brussels dragen wij samen met de Université Libre de Bruxelles (ULB) bij aan de ontwikkeling van een vrije, verbonden en veerkrachtige stedelijke gemeenschap.

Brussel is door zijn diversiteit en grootstedelijke complexiteit het perfecte onderwerp voor het onderzoek en onderwijs van onze studenten en docenten. 'Community engaged research and learning', heet dat. De 'Brussel-beleving' is daarbij de voedingsbodem bij uitstek voor duurzaamheidsinitiatieven. Een mooi voorbeeld is het BXL Living Vechtsportlab: een *living lab* rond gevechtssporten als emancipatoir instrument voor jongeren in een sociaal kwetsbare situatie, waarvoor we samenwerken met Brusselse gevechtssportclubs. Ons engagement maken we concreet in de talrijke initiatieven en projecten die we organiseren, faciliteren en stimuleren in de stad.

UNIVERSITY



URBAN ENGAGED UNIVERSITY



We zijn een urban engaged university door onze sterke verankering met Brussel en ons geëngageerde karakter.



Verbonden binnen Europa

Vanuit Brussel staan we in verbinding met België en de rest van Europa. We werken een strategisch plan uit om onze universiteit nog sterker te verankeren in het bredere continent. Samen met 9 andere Europese universiteiten (onder meer de universiteiten van Lissabon, Göteborg, Warwick, Parijs, Barcelona, Ljubljana, Dresden en Hamburg) maken we deel uit van EUTOPIA. Het doel van dat netwerk is om tegen 2025 een open en multiculturele superuniversiteit te creëren waarin al de deelnemende universiteiten over heel Europa verbonden zijn met elkaar. We verstevigen die contacten met onze partneruniversiteiten en zetten nieuwe samenwerkingen op. Zo kunnen onze studenten, academici en medewerkers zich vrij bewegen binnen het EUTOPIA-netwerk om onderwijs te volgen en aan wetenschappelijk onderzoek te doen.

MEEBOUWEN AAN EEN BETERE WERELD

Studeren aan de VUB betekent meer dan louter kennis opdoen en kritisch en onafhankelijk leren denken: aan de VUB willen we ook meebouwen aan een betere wereld. Met De Wereld Heeft Je Nodig roepen we de hele VUB-community op om hun kennis en talent in te zetten: voor betere levensomstandigheden, gelijke rechten, vrede, vrijheid van meningsuiting, een beter milieu ... Dat kan vanuit een expertise als onderzoeker, vanuit de kennis die iemand opdoet in een opleiding, of via tientallen projecten waar mensen mee hun schouders onder kunnen zetten. Zo zijn er bijvoorbeeld de bouwprojecten van Edukado vzw in lage-inkomenslanden als India, Burkina Faso en Bangladesh, of Brutus, het project waarbij een student 'tutor' wordt van Brusselse middelbare scholieren. Iedereen kan zich engageren en een steentje bijdragen om de mondiale uitdagingen van vandaag aan te pakken. 3 waarden staan centraal in De Wereld Heeft Je Nodig:

- > **Empathisch solidair:** we vertrekken vanuit het perspectief van de wereld (en niet het ik-perspectief), zoekend naar wat verbindt.
- > **Zelfverzekerd:** we hebben de wereld iets te bieden, we denken vrij en zonder grenzen, en we treden de toekomst met vertrouwen tegemoet.
- > **Activerend:** we streven naar en roepen op tot verantwoordelijkheid en engagement.

De Sustainable Development Goals (SDG's) en de 5 P's – *People, Planet, Peace, Prosperity, Partnership* – van de Verenigde Naties vormen onze inspiratiebron. We voegen ook een 6^{de} P toe: de P van Poincaré. Die staat voor onze humanistische waarden, kritisch denken en de filosofie van vrij onderzoek en is geïnspireerd op de Franse wetenschapsfilosoof Henri Poincaré, aan wie we de leuze "het denken mag zich aan niets onderwerpen, behalve aan de feiten zelf" ontleenen. De 6 P's resoneren perfect met het gedachtegoed van onze *urban engaged university*.

Achter de 6 P's staan tal van ideeën, projecten en programma's. Op www.dewereldheeftjenodig.be brengen we ze allemaal samen. Via die geëngageerde hub nodigen we iedereen uit om op zoek te gaan naar zijn of haar eigen purpose en zich werkelijk te engageren.

Aan de slag in onze Ateliers

De Ateliers zijn de cocreatieproeftuinen van De Wereld Heeft Je Nodig. Je brainstormt er rond ideeën om de VUB, de wereld en natuurlijk ook jezelf te verbeteren op het vlak van duurzaamheid, welzijn en gelijkheid. Vervolgens kun je jouw ideeën ook mee uitrollen. Door de rijke wetenschappelijke kennis van de VUB te toetsen aan de praktijk van de Ateliers, zijn we in staat om onze uitdagingen doordacht aan te pakken. Wil je je engageren voor een specifiek thema dat je nauw aan het hart ligt? Dan vind je zeker je gading in de Ateliers van De Wereld Heeft Je Nodig.



De SDG's als kompas

We verbinden het VUB-beleid met het grotere geheel aan de hand van de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals of SDG's) die de Verenigde Naties in 2015 definieerden. We nemen onze verantwoordelijkheid op tegenover onze stakeholders en de planeet, en hanteren daarbij de SDG's als kompas.

In 2019 vroegen we aan onze interne en externe stakeholders op welke domeinen de VUB maatschappelijke impact kan en moet hebben in de toekomst. SDG 4, 'Kwaliteitsonderwijs', kwam hieruit als topprioriteit naar voren.

Ook 'Goede gezondheid en welzijn' (SDG 3), 'Partnerschappen' (SDG 17), 'Onderzoek' (SDG 4), 'Duurzame stadsontwikkeling met Brussel' (SDG 11), 'Klimaatacties' (SDG 13), 'Hernieuwbare energie' (SDG 7), 'Energie-efficiënte gebouwen' (SDG 9) en 'Ongelijkheid' (SDG 5 & 10) zijn prioritaire onderwerpen voor onze universiteit. Die prioritaire topics zitten allemaal vervat in ons beleid en onze dagelijkse werking.

In het verslag geven we steeds mee op welke SDG's het beleid invloed heeft, door middel van de logo's en waar mogelijk het gebruik van de subtargets.





DE VUB FUTUREPROOF TEGEN 2030

Met verschillende strategische plannen en beleidsnota's legde rector Caroline Pauwels de basis van het VUB-beleid. Haar doel was van bij het begin duidelijk: de VUB futureproof maken tegen 2030. Duurzaamheid, gelijkheid en welzijn spelen daarin een centrale rol. De huidige rector Jan Danckaert zet dit beleid verder, maar legt ook nieuwe klemtonen.

VIZIER OP 2030

Het fundament van ons beleid werd gelegd tijdens het eerste mandaat van rector Caroline Pauwels, dat startte in 2016. Naast het rectorale beleidsplan voor de periode 2018-2021 ontwikkelden we ook het Algemeen Strategisch Plan 2030, met als doel de VUB futureproof te maken tegen 2030. Op die manier kijken we verder vooruit dan de rectorale beleidsplannen en wordt het langetermijndenken onderdeel van onze werking.

5 transversalen

In het Algemeen Strategisch Plan 2030 definieerden we 5 transversale thema's die ons beleid bepalen:

- > humanistisch
 - > digitalisering
 - > gelijkheid
 - > democratisch
 - > duurzaamheid
- welzijn als
'metatransversaal'

BELEIDSPERIODE 2021-2023

Met het Algemeen Strategisch Plan 2021-2023 bouwen we verder op het Algemeen Strategisch Plan 2030. We houden de koers aan, rollen het beleid verder uit en verankeren het in de hele VUB-community.

Vanuit die visie maakten de vicerectoraten, faculteiten en diensten eigen deelbeleidsplannen op die we omzetten in de praktijk door er concrete acties en projecten aan te koppelen. Op die manier hangt ons dagelijks bestuur nauw samen met onze strategie en ons beleid.

BELEIDSPERIODE 2023-2026

In het nieuwe beleidskader blijft onze basisvisie rond duurzaamheid, gelijkheid en welzijn behouden als drijfveer. Sommige aspecten worden wel scherper gesteld. De vicerectoraten bereiden momenteel de volgende beleidsperiode voor, die start in het academiejaar 2023-24.

3 ACTIE- PLANNEN

Als universiteit nemen we bewust onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. We streven naar conformiteit met de wettelijke vereisten.

Om duurzaamheid, gelijkheid en welzijn top-down uit te dragen, kregen ze een essentiële plaats in elk van de deelbeleidsplannen. Daarnaast lanceerden we voor die 3 thema's aparte actieplannen: het Duurzaamheidsactieplan, het Gelijkheidsactieplan en het Welzijnskader, gebaseerd op de transversalen uit het Algemeen Strategisch Plan 2030. Duurzaamheid wordt nu niet langer enkel bottom-up uitgedragen door losse initiatieven. Het zit verweven in de volledige werking van onze universiteit. We implementeren deze overkoepelende actieplannen en kaders om die initiatieven verder te stimuleren en met elkaar te verbinden. We hergroeperen de initiatieven, versterken ze inhoudelijk en profileren ze nadrukkelijker. De volledige VUB draagt het beleid met de bijhorende initiatieven uit.



Beleid in beweging

Elk jaar monitoren we de voortgang van ons beleid. Waar nodig sturen we bij. We evalueren de realisaties en de stand van zaken van onze strategische doelstellingen en projecten aan de hand van kwantitatieve indicatoren. Ook kwalitatieve indicatoren volgen we nauwgezet op. We meten om de 6 maanden de vooruitgang van onze strategische doelstellingen aan de hand van een dashboard.



NAAR EEN ETHISCHE UNIVERSITEIT

Ethisch en verantwoord handelen is inherent aan de maatschappelijke rol van een universiteit. De Engelse term *due diligence* staat voor 'gepaste zorgvuldigheid' en is het uitgangspunt van onze volledige werking. In een duurzaamheidscontext betekent dit dat we onze negatieve impact op mens en milieu in kaart brengen en zoveel mogelijk beperken, zowel in onze eigen werking als bij onze leveranciers, onze studenten en ons personeel. Hoewel de VUB nog geen transversale lijn heeft rond *due diligence* of ethisch handelen, zit het topic in al onze activiteiten en beleidslijnen verweven. We nemen een duidelijke positie in over ethische kwesties en spreken ons uit over wat er in de wereld gebeurt.

Gedragscode voor VUB-community

De VUB wil een inclusieve universiteit zijn. We streven naar een goede en productieve werksfeer en studieomgeving en tolereren op onze campussen geen discriminatie, achterstelling of grensoverschrijdend gedrag. Daarom stelden we een gedragscode op waarin we onze normen en waarden rond gelijkheid expliciet beschrijven. Zo weet iedereen aan de VUB wat wel kan en wat niet.

Doopkader voor studenten

In de zomer van 2022 werd het nieuwe VUB-doopkader goedgekeurd. Dat is gebaseerd op het Vlaamse doopkader, rekening houdend met de eigenheid van

het VUB-studentenleven. Het nieuwe, praktische deel van het kader bepaalt duidelijk wie de doop controleert, hoe het systeem werkt en wie er bij overtredingen een sanctie kan opleggen. Door bepaalde rechten expliciet in het doopkader op te nemen, willen we studenten die zich laten dopen beter beschermen tegen fysieke of mentale excessen. Een student mag bijvoorbeeld opdrachten weigeren of tijdens een activiteit een gesprek met een vertrouwenspersoon vragen. Voor studentenverenigingen is het doopkader een leidraad om mensen die hun boekje te buiten gaan van de doop te weren, of om hen tijdelijk of definitief uit te sluiten als lid. Het is een levend document, dat ontstond in cocreatie met de studentenverenigingen en dat we regelmatig evalueren en bijsturen. Je vindt het doopkader, samen met andere regels voor studenten, in de codex studentenleven.

Duurzaam investeren

We ondersteunen de transitie naar een koolstofarme samenleving door onze beleggingsportefeuilles duurzaam te beheren. We heroriënteerden onze beleggingen naar ethische en duurzame portefeuilles (zogenaamde ESG-mandaten) en vroegen onze vermogensbeheerders om transparant te rapporteren conform het 'Charter ethisch beleggen'. Elke vermogensbeheerder rapporteert intussen jaarlijks over de CO₂-impact van de portefeuilles in haar of zijn beheer.

Sinds 2016 loopt de transitie naar ethische en klimaatvriendelijke beleggingsportefeuilles. We kozen onder meer voor eigen infrastructuurprojecten die een grote duurzame impact hebben. Investerings in bedrijven

die het klimaat schaden vervangen we door duurzame, fossielvrije alternatieven.

Om onze inspanningen objectief op te volgen, stelden we een methodiek op voor monitoring en rapportering. Sinds 2016 gaan we jaarlijks na of onze beleggingsportefeuilles nog aan de gehanteerde ESG-normen voldoen.

Vanaf 2022 toetsen we onze beleggingen ook af aan de normen van de nieuwe Europese SFDR-verordening (Sustainable Finance Disclosure Regulation). Door binnen het kader van de SFDR te blijven, steunen we de klimaatdoelen en helpen we de Europese Green Deal te realiseren.

Charter voor leveranciers

We vragen onze leveranciers om goed voor hun werknemers en onderaannemers te zorgen en om de wet en de mensenrechten te respecteren. Die vraag krijgt concreet vorm in ons 'Charter voor leveranciers'. Bij inbreuken kan de overeenkomst stopgezet worden.

Belangrijke aandachtspunten zijn:

- > **Werknemers en/of onderaannemers moeten altijd wettelijk in orde zijn.** Mocht blijken dat een leverancier personen tewerkstelt die illegaal in België verblijven, dan heeft de VUB het recht om de uitvoering van een opdracht meteen te laten stopzetten en de overeenkomst te verbreken. Ook andere ernstige tekortkomingen kunnen leiden tot een verbreking van het contract.
- > **Leveranciers moeten hun werknemers correct en tijdig uitbetalen.** Gebeurt dat niet, dan heeft de VUB het recht om de uitvoering van een opdracht te laten stopzetten en de overeenkomst op te schorten tot alle lonen correct betaald zijn. De leverancier zal daar dan een bewijs van moeten voorleggen.
- > **Leveranciers – en bij uitbreiding al hun werknemers en onderaannemers – moeten de mensenrechten respecteren.** Elke rechtstreekse of onrechtstreekse inbreuk kan aanleiding geven tot een verbreking van de opdracht, zonder recht op enige vergoeding.



Naar de codex studentenleven

Ethisch onderzoek

De VUB streeft naar kwaliteitsvol onderzoek dat beantwoordt aan breed gedragen normen rond ethiek en wetenschappelijke integriteit. Daarom creëerden we het 'Charter van de onderzoeker'. Al onze onderzoekers moeten op de hoogte zijn van onze normen, hun belang erkennen en ze toepassen in hun onderzoek. Bij de voorbereiding van een nieuw onderzoek gebruiken onze wetenschappers de 'Ethische code voor de wetenschappelijke onderzoeker in België' en het 'Charter van de onderzoeker' van de VUB om te beoordelen of het onderzoek ethisch aanvaardbaar is.

Is er twijfel over de aanvaardbaarheid van een onderzoek? Of is een advies wenselijk of verplicht (bijvoorbeeld voor een projectaanvraag of voor financiering)? Dan kan de onderzoeker terecht bij de bevoegde ethische commissie van de VUB. We tellen er 4: de Ethische Commissie Humane Wetenschappen, de Ethische Commissie Dierproeven, de Commissie Medische Ethiek en de Ethische Commissie Dual Technologies, Military Research and Misuse.

Het Data Protection Office helpt onderzoekers om de hoge standaarden op het vlak van nauwkeurigheid en ethisch gedrag te vrijwaren, en om het fundamentele recht op privacy te beschermen. Binnen de VUB worden vermoedens van wetenschappelijk wangedrag behandeld door de Commissie voor Wetenschappelijke Integriteit (CWI).

Checklist 'Ethiek en internationale samenwerking'

Internationalisering wordt steeds belangrijker in het universitair onderwijs. Dat komt onder meer tot uiting in uitwisselingen van personeel en studenten, gezamenlijke onderwijsprogramma's, internationale netwerken, de bundeling van onderzoekscapaciteit en grensoverschrijdende onderzoekssamenwerking. Het eerbiedigen van de mensenrechten is inherent aan de maatschappelijke rol van een universiteit.

De Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) publiceerde recent een rapport over de mensenrechten. Op basis daarvan creëerde een VUB-werkgroep een implementatiedocument mét checklist, waarin het mensenrechtenbeleid aan de VUB wordt toegelicht. Onderzoekers en bestuurders kunnen die 'mensenrechtentoets' gebruiken om mogelijke ethische en juridische kwesties te identificeren die uit hun internationale samenwerkingsverbanden kunnen voortvloeien.

Sinds 2021 bevatten alle nieuwe samenwerkingsakkoorden die worden beheerd door het International Relations Office (IRMO) een clause over de waarden van de VUB en een expliciete clause over mensenrechten. In bestaande samenwerkingsakkoorden en Memoranda of Understanding werden de VUB-waarden en onze visie op mensenrechten geactualiseerd.

Naar aanleiding van de mensenrechtentoets, en in lijn met het VLIR-statement, hebben we de samenwerkingen met enkele Russische onderzoeksinstituten teruggedroefd, nadat ze hun steun hadden betuigd aan de oorlog in Oekraïne. Ook in China laten we bepaalde contracten aflopen indien we vermoedens hebben dat de instellingen de mensenrechtentoets niet doorstaan.



We laten bestaande contracten wel altijd verder lopen tot hun einddatum, om geen individuele onderzoekers te treffen. We vinden het belangrijk om aandacht te hebben voor het individu: individuele contacten remmen we niet af, maar institutionele contacten nemen we onder de loep.

Communicatie en opleidingen rond ethiek

Sinds het academiejaar 2021-2022 zijn PhD-kandidaten verplicht om enkele inleidende opleidingen rond wetenschappelijke integriteit te volgen, waaronder het Ethics & Scientific Integrity Track. Dat leerpad omvat enkele seminars en het gebruik van de online trainingstool Good Academic Research Practices Tool (Mind the GAP). De e-learningmodule werd ontwikkeld door de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), in samenwerking met de 5 Vlaamse universiteiten. De Engelstalige tool omschrijft de verschillende fases van de onderzoekscyclus, van proefopzet en onderzoeksdatabasebeheer tot het omgaan met belangenconflicten en de evaluatie van onderzoekers. Er is ook aandacht voor het gebruik van persoonsgegevens (AVG), de privacywetgeving en ethiek.

Elk jaar in december, tijdens de internationale Week van de Ethiek, organiseert de VUB een *Ethics Week*. Dat is een uitgelezen kans voor de hele VUB-community om te reflecteren over onderzoeksethiek in een veranderende wereld. Tijdens deze week organiseren we lezingen en trainingen voor studenten, onderzoekers en iedereen daarbuiten. In 2022 bespraken we de rol van intellectueel eigendom in onderzoek en het werk van de verschillende ethische commissies aan de VUB en het UZ.

Student Refugee Programme

Met het Student Refugee Programme willen we kandidaat-studenten uit de hele wereld een eerlijke kans geven om hun studies aan de VUB aan te vatten of voort te zetten, ook als ze bijvoorbeeld uit oorlogsgebieden komen. Zowel voor als tijdens hun studies bieden we deze studenten de nodige steun en begeleiding. Zo zijn er speciale verwelkomingsprogramma's die worden ontwikkeld met en voor vluchtelingen. We namen ook meerdere personeelsleden met een specifieke migratieachtergrond in dienst om studenten uit diverse regio's te begeleiden.

Het unieke van ons programma voor vluchtelingen ligt in de principes die eraan ten grondslag liggen: de individuele opvolging van studenten, rekening houdend met de complexiteit van hun situatie, met diversiteit en openheid als kerngedachten.

De afgelopen jaren meldden meer dan 700 vluchtelingen zich aan bij de VUB. Ongeveer 1/3 daarvan schreef zich ook effectief in voor een opleiding. Veel vluchteling-studenten zijn afkomstig uit Syrië, Palestina, Turkije en Irak. Sinds de start van de oorlog in Oekraïne zijn er ook veel studenten uit dat land bijgekomen. Vluchteling-studenten kiezen gewoonlijk voor Engelstalige masterprogramma's in de Ingenieurswetenschappen, Talen, Geesteswetenschappen of Sociale Wetenschappen of aan de Solvay Business School.

In het academiejaar 2022-2023 zijn er binnen het vluchtelingenprogramma 52 studenten ingeschreven voor een volledig traject. Daarnaast nemen nog eens

20 kandidaten deel aan InCAMPUS, een voorbereidend programma dat vluchtelingen klaarstoomt om zich volgend academiejaar officieel in te schrijven.

Vorbereidend programma voor vluchtelingen

Gevluchte studenten kunnen zich niet altijd meteen inschrijven aan onze universiteit. Bijvoorbeeld omdat ze niet voldoen aan de taalvereisten van de opleiding. Of ze hebben begeleiding nodig om zich volledig voor te bereiden en om vertrouwd te raken met het Vlaamse onderwijssysteem en het studentenleven aan de VUB. In dat geval krijgen ze de kans om het InCAMPUS-programma te volgen. Dat is een eenjarig programma dat onder andere bestaat uit taallessen, vakken uit het programma dat de student in de toekomst wenst te volgen, monitoring, psychologische ondersteuning en culturele oriëntatiesessies.

In het academiejaar 2022-2023 zijn 20 studenten ingeschreven voor InCAMPUS: 17 van hen komen uit Oekraïne en 3 uit Syrië.

3 ACTIE TIE PLA NN EN

Om daadkrachtig naar een futureproof universiteit te evolueren, voeren we 3 actieplannen uit voor de periode 2021 tot 2024: het Duurzaamheidsactieplan, het Gelijkeheidsactieplan en het Welzijnskader. Samen vormen die plannen onze strategie om als VUB-community het verschil te maken voor mens en planeet.

Op operationeel vlak behoren de plannen tot 3 verschillende beleidsdomeinen binnen de VUB, met bijbehorende mandaten en verantwoordelijkheden. Voor elk actieplan hebben we ook een implementatiestructuur uitgetekend. Op die manier verankeren we duurzaamheid in al haar aspecten – leefmilieu, gelijkheid en welzijn – stevig in de toekomstige werking en organisatie van onze universiteit.



Wil je meer weten over de verschillende acties die aan de VUB plaatsvinden?
Surf naar www.vub.be.





Onze transversale thema's voor de toekomst

De transversale thema's welzijn, gelijkheid en duurzaamheid worden drijfveren waarrond het deelbeleid van de vicerectoraten vorm krijgt. De prioritaire beleidslijnen van de academische beleidsploeg tonen op welke manier we dat zullen aanpakken:

- > Het **lerend onderwijs** beslaat vanzelfsprekend ons onderwijsaanbod, maar ook de lerende houding van de VUB. Die lerende houding zorgt ervoor dat ons onderwijsaanbod en de ondersteuning van onze studenten én docenten wendbaar blijven in een snel veranderende omgeving. We zorgen voor een optimaal aanbod, en bieden voldoende ondersteuning aan onze docenten om hun onderwijs *urban én engaged* te houden. We ondersteunen zowel het onderwijs als de studentenvoorzieningen en houden daarbij rekening met de noden van onze diverse studentenpopulatie. We streven naar gelijkheid voor en inclusie van elke student en medewerker.
- > Het geëngageerde **onderzoek** dient sneller haar weg te vinden naar de bredere maatschappij, om de VUCA-wereld (*volatile, uncertain, complex & ambiguous*) te ondersteunen. Wetenschap moet **open, toegankelijk, duidelijk en vlot vindbaar** zijn, zowel voor beleidsmakers als voor burgers en de nieuwe generatie.



AC TIE PL AN 1



NAAR EEN DUURZAME
UNIVERSITEIT

Waldo Galle,
academisch coördinator
duurzaamheid



“Vanuit hun maatschappelijk engagement en door vrij onderzoek hebben heel wat VUB’ers kennis verzameld over duurzaamheidsuitdagingen en -antwoorden. Via onderwijs delen zij die kennis en worden we samen met studenten en partners futureproof. Maar om aan een betere wereld te bouwen, moeten we als organisatie en community die kennis ook omzetten in de praktijk. Dat zal met vallen en opstaan gebeuren.”

ONZE IMPACT

We willen een bloeiende universiteit zijn en tegelijk onze werking organiseren binnen de grenzen van de planeet. Daarom werken we actief aan manieren om onze eigen bijdrage aan de klimaatcrisis tot een minimum te beperken. Ons doel is om tegen 2050 een klimaatneutrale (net zero) organisatie te zijn. Met ons onderzoek, via onze opleidingen en door de zorg voor de planeet in onze werking te verankeren, inspireren we onze medewerkers, studenten, partners en andere maatschappelijke actoren om mee de systeemverandering waar te maken.

ONZE DOELEN

Onze ambities voor de planeet vertalen we in 3 strategische doelen:

- > We versnellen onze duurzaamheidstransitie om de Sustainable Development Goals (SDG’s) waar we een materiële impact op hebben, te bereiken.
- > We worden een lerende organisatie waarin iedereen kennis en vaardigheden over en voor de groene transitie verwerft en deelt.
- > *We walk the talk*: we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Door successen op het vlak van duurzaamheid te durven verankeren en tegelijk leer- en experimenteerruimte te bieden, positioneren we ons als een universiteit die zich engageert, in woorden en daden.

IN DE PRAKTIJK

Het Duurzaamheidsactieplan omvat 4 domeinen:

- > **duurzaam onderwijs**
- > **duurzaam onderzoek en valorisatie**
- > **partnerschappen en engagement**
- > **een duurzame en klimaat-vriendelijke bedrijfsvoering**



DUURZAAM ONDERWIJS



Duurzame ontwikkeling wordt een onlosmakelijk onderdeel van ons onderwijsaanbod, via thematische vakken of door de integratie van duurzame kennis en vaardigheden in de rest van het curriculum (SDG 4.7). Om dit te bereiken, werken we over de verschillende disciplines heen (SDG 17). We willen alle VUB-studenten de kans geven om kennis en competenties rond duurzaamheid te verwerven, en om zich actief in te zetten voor een duurzame samenleving. De VUB-campusen en het kosmopolitische Brussel zijn daarvoor een uitstekende leerplek. Ook voor docenten creëren we een aanbod rond duurzame ontwikkeling.

Duurzame ontwikkeling voor elke student

We breiden ons opleidingsaanbod rond duurzame ontwikkeling uit en maken het zichtbaarder en beter toegankelijk. In een eerste stap brengen we de bestaande vakken in kaart. We willen de drempel verlagen voor opleidingen om duurzaamheid in hun cursusaanbod op te nemen. Op die manier vormen curriculumvernieuwingen een prima startpunt om het aanbod aan duurzame opleidingsonderdelen stevig te verankeren. We experimenteren daarnaast met de uitwerking van nieuwe leerlijnen over duurzaamheid in bestaande opleidingen. Duurzame ontwikkeling kent vele aspecten, en dat rijke scala aan invalshoeken willen we via onze opleidingen aanbieden.



[Bekijk onze duurzaamheidsvakken](#)

In de toekomst willen we onze cursussen ook labelen, zodat onze studenten duurzaamheidscursussen makkelijker terugvinden. Via onze VUB-website kun je alvast de verschillende duurzaamheidsvakken ontdekken.

Interdisciplinair vak voor de *change-makers* van morgen

De grote uitdagingen van onze tijd vragen om een grondige systeemverandering. Met het vak 'Sustainability: an Interdisciplinary Approach' vormen we studenten tot de changemakers van morgen. Dat doen we door hen de kennis, tools en vaardigheden te geven die nodig zijn om duurzaam te denken én te handelen.

Het vak omvat inspirerende lezingen door gastdocenten, interactieve workshops en een praktijkgericht groepswork. In totaal hebben al 24 opleidingen dit vak opgenomen in hun keuzelijst, maar elke student kan het opnemen als keuzevak. Door het open te stellen voor alle studierichtingen en door te focussen op samenwerking, creëren we een diverse groep waarin verschillende inzichten samenkomen. Zo leren de studenten om andere perspectieven mee te nemen bij het zoeken naar antwoorden op de *wicked problems* van vandaag en morgen.

Duurzaamheidsaanbod voor docenten

We moedigen onze docenten aan om professioneler met duurzaamheid om te gaan. Dat doen we door een specifiek aanbod te ontwikkelen met bijvoorbeeld inspiratiesessies, het delen van goede praktijken ... Om zich verder te ontplooiën op het vlak van *urban engaged* onderwijs kunnen docenten ook een beroep doen op het expertenteam rond *Community Engaged Research and Learning (CERL)*. We moedigen levenslang leren over duurzaamheid aan door vakken rond duurzaamheid ook in het format van bijvoorbeeld microcredentials aan te bieden.

“We moedigen levenslang leren over duurzaamheid aan. Onze docenten moedigen we aan om professioneler met duurzaamheid om te gaan.”



Onlinecursus ‘Lesgeven voor en over duurzaamheid’

Door duurzaamheid in ons lesaanbod op te nemen, krijgen docenten meer inzicht in de oplossingen en verwerven ze belangrijke skills om actief mee oplossingen vorm te geven. De online leermodule ‘Lesgeven voor en over duurzaamheid’ biedt docenten een houvast en verhoogt de kwaliteit van ons duurzame onderwijs. Op hun eigen ritme kunnen ze 3 hoofdstukken doorlopen: ‘Kader en begripsafbakening’, ‘Duurzaamheid in de onderwijspraktijk’ en ‘De onderwijsinstelling

als duurzame leer- en leefomgeving’. De inhoud is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en werd aangevuld met voorbeelden uit de praktijk.

De leermodule is het resultaat van een intensieve samenwerking tussen de 5 Vlaamse universiteiten en Duurzaam Educatiepunt, het expertisecentrum rond duurzaamheidseducatie van de Vlaamse overheid. Tegen 2030 streven we naar een participatie van minstens 30 docenten en onderzoekers en 50 maatschappelijke stakeholders in CERL-begeleidingsgroepen.



DUURZAAM ONDERZOEK EN VALORISATIE



Ons onderzoek rond duurzaamheidsuitdagingen wordt uitgebreid en naar een hoger niveau getild. We zetten de resultaten van onze onderzoeken maximaal in om onze samenleving klaar te stomen voor een klimaatneutrale toekomst. We ondernemen concrete acties: we moedigen vrij en toekomstgericht onderzoek aan en focussen op specifiek duurzaamheidsonderzoek dat bijdraagt aan het behalen van alle SDG's. Onze eerste uitdaging is om al die onderzoeken in kaart te brengen en zo de juiste actoren met elkaar te verbinden.

Meetbaar en dynamisch duurzaamheids-onderzoek

Topwetenschappers van de VUB zoeken op lokaal en internationaal niveau naar sociale en technische antwoorden op systeemuitdagingen zoals de klimaatverandering en de aantasting van de biodiversiteit. Onze onderzoeken leveren kennis, expertise en tools op om

zowel de planeet als onze samenleving duurzamer en veerkrachtiger te maken. Ook op de campussen zelf voeren onderzoekers en studenten proefprojecten uit. Bijvoorbeeld rond het duurzaam renoveren van naorlogs erfgoed of rond biodiversiteit en klimaatadaptatie.

Aan de VUB zijn heel wat onderzoekers en onderzoeksgroepen werkzaam rond aspecten van duurzaamheid. Door samenwerkingen te stimuleren, valoriseren we die expertise en vinden we antwoorden op systemische vraagstukken. We brengen in kaart hoe we de schotten tussen verschillende onderzoeksdomeinen kunnen doorbreken en proberen de duurzaamheidstransitie te versnellen door onderzoek inter- en transdisciplinair aan te pakken. We bekijken ook welke onderzoeken focussen op de SDG's. Zo kunnen we betrokken onderzoekers van verschillende disciplines met elkaar in contact brengen.



PARTNERSCHAPPEN EN ENGAGEMENT



Een duurzame universiteit komt tot stand vanuit haar community. Door studenten, medewerkers en andere belanghebbenden samen te brengen en een stem te geven, versnellen en verrijken we ons traject van duurzame verandering (SDG 16.6). We moedigen samenwerking aan – zowel binnen de universiteit als met externe partners (SDG 17.17) – en volgen ons Duurzaamheidsactieplan nauwgezet op (SDG 17.14).

Samen voor een duurzame wereld

We moedigen participatie aan, zowel om kennis op te bouwen als om de VUB-community warm te maken voor duurzame ontwikkeling. Via projecten als De Wereld Heeft Je Nodig (DWHJN) zetten studenten en onderzoekers mee hun schouders onder een beter milieu, gelijke rechten, betere leefomstandigheden, de vrijheid van meningsuiting ... Onder de naam Atelier Planeet organiseert DWHJN verschillende denktanks over de toekomst van de VUB en van onze planeet. In het Green Impact Project ondernemen studenten en medewerkers samen actie voor een meer duurzame vakgroep, dienst of faculteit. Die werking wordt verder uitgebouwd door het GreenTeam, een wisselend team van studenten dat deel uitmaakt van een groter Europees netwerk, The Green Office Movement.

We kunnen ons duurzaamheidsbeleid pas volledig verankeren in onze werking als we er allemaal

samen onze schouders onder zetten. De academisch coördinator duurzaamheid, de kerngroep Duurzaamheid en het GreenTeam bouwen daarom bruggen tussen de initiatieven van medewerkers en studenten en het beleid. Om de transitie naar een duurzame universiteit te versnellen, werken ze actief samen met externe partners. Dat kunnen overheden zijn – zoals het Brussels Gewest en de Brusselse gemeenten – maar ook collega-universiteiten, middenveldorganisaties en andere organisaties en de privésector. De verschillende teams delen hun kennis en wisselen *best practices* uit.

Opvolgen en communiceren

We monitoren ons beleid, dus ook het Duurzaamheidsactieplan. Aan de hand van concrete indicatoren of KPI's, zoals onze koolstofvoetafdruk, volgen we de acties van het plan op en sturen we bij waar nodig. Daarbij streven we naar externe kwaliteitsstandaarden: denk bijvoorbeeld aan de Brusselse Good Food-standaard, of de MSC-certificering voor onze restaurants en catering. Het studentenrestaurant op de VUB Main Campus is de eerste MSC-gecertificeerde grootkeuken van België. Bij bouwprojecten hanteren we de Belgische standaard voor duurzaam bouwen, GRO. En de doelstellingen in ons Klimaatactieplan toetsen we aan *science-based targets* (zie p. 75).

EEN DUURZAME & KLIMAATVRIENDELIJKE BEDRIJFSVOERING

Onze bedrijfsvoering wordt meer en meer gedreven door data. Dit rapport is daar een uitstekend voorbeeld van. Naast bestaande milieuprestatie-indicatoren, met data van de voorbije 10 jaar, maken we gebruik van nieuwe indicatoren om aspecten als duurzaamheid en klimaatvriendelijkheid te meten.

2021 en 2022 waren overgangsjaren, en ook dit rapport is een overgangsrapport. We geven een overzicht van de milieuprestatie-indicatoren die we tot nu toe gedefinieerd hebben om de voortgang van onze acties te meten. We zijn nog volop bezig met ambities vast te leggen en extra KPI's te formuleren.

Op weg naar net zero

Jaar na jaar verlagen we de totale uitstoot van onze universiteit, met als einddoel een netto-nuluitstoot (net zero). Dat wil zeggen dat we de uitstoot van broeikasgassen zoveel mogelijk verlagen en wat we toch nog uitstoten compenseren. Dat is onze klimaatstrategie in een notendop.

Om dat doel te bereiken, stelden we een Klimaatactieplan op (SDG 13.2, 13.3). Dat bevat *science-based targets* en alle lopende en geplande acties, met voor elke actie het reductiepotentieel. Het Klimaatactieplan toont aan dat het technisch en operationeel haalbaar is om voor scope

“Met dit Klimaatactieplan zetten we heldere doelstellingen op papier om de opwarming van de aarde tot 1,5°C te beperken. Die grens laten we niet los. Meer zelfs: met de inspanningen van heel de VUB, de prioritering en bijkomende financiering doen we het nog beter dan onze doelstellingen voor onze directe uitstoot.”

Waldo Galle, academisch coördinator duurzaamheid

1 en 2 (zie kader p. 32) de 1,5°C-doelstelling te behalen. Voor scope 3 brengen we in 2023 in kaart welke maatregelen we kunnen nemen om ons doel te bereiken.

Als universiteit hebben we een voorbeeldfunctie. Met onze klimaatacties willen we dus ook onze stakeholders aansteken. We maken onze leveranciers bijvoorbeeld duidelijk dat we van hen verwachten dat ze ook naar net zero streven. Zo verlagen we ook onze indirecte klimaatuitstoot bij de bron.”



Klimaatstrategie | Klimaatactieplan

Scope 1, 2 of 3?

Om ons Klimaatactieplan op te stellen, brachten we alle broeikasgassen die we uitstoten in kaart. Zowel onze directe uitstoot (scope 1) als onze indirecte uitstoot (scope 2 en 3).



Scope 1: de directe uitstoot van broeikasgassen op onze campussen door het verbruik van brandstoffen, gas en het vrijkomen van koelgasen.



Scope 2: de indirecte uitstoot van broeikasgassen door de consumptie van aangekochte elektriciteit die elders werd geproduceerd.



Scope 3: alle andere indirecte uitstoot, voornamelijk door:

- mobiliteit, met name het pendelverkeer en de internationale reizen van medewerkers en studenten;
- productie van aangekochte materialen zoals apparatuur, ICT-hardware, materialen, chemicaliën, verbruiksgoederen, voeding voor de studentenrestaurants ...;
- afvalverwerking;
- bouw en renovatie van gebouwen en verharde oppervlaktes;
- investeringsportefeuille.

De onderverdeling in scopes komt van het Greenhouse Gas Protocol.

Belgian Alliance for Climate Action

Belgian Alliance for Climate Action

De inspanningen van bedrijven en organisaties zijn cruciaal om de globale uitstoot van broeikasgassen naar beneden te krijgen. Daarom heeft de VUB zich aangesloten bij de Belgian Alliance for Climate Action (BACA), een nationaal initiatief dat organisaties uitnodigt om ambitieuze klimaatplannen op te stellen. Het doel is om *science-based targets* te stellen. Dat zijn wetenschappelijk onderbouwde en meetbare CO₂-reductiedoelen waarmee we onze werking op één lijn brengen met het hoofddoel van het klimaatakkoord van Parijs: de globale klimaatopwarming beperken tot 1,5°C. Voor de VUB betekent dat concreet dat we onze koolstofvoetafdruk meten en vervolgens maatregelen nemen om onze CO₂-uitstoot maximaal te verlagen.

Waar staan we vandaag?

In 2019, het laatste jaar voor de COVID-19-pandemie en dus ons referentiejaar, bedroeg onze klimaatvoetafdruk 78.444 ton CO₂-equivalent. 80% daarvan valt onder onze scope 3-uitstoot. Investerings, aankopen, uitrusting en gebouwen zijn respectievelijk verantwoordelijk voor 22%, 21%, 9% en 29% van onze uitstoot.

Tegen 2030 willen we in totaal een reductie van 59.700 ton CO₂-eq realiseren, of 23,9% ten opzichte van 2019. Onze eigen uitstoot (scope 1 en 2) willen we met minimaal 46,2% verminderen, in tussenstapjes van 4,2% per jaar. Dat is inclusief een verwachte groei van de universiteit van 20% tussen 2019 en 2030. Voor scope 3 streven we naar een reductie van 18,4% tegen 2030. Na 2030 dichten we de resterende kloof naar net zero in 2050.

KPI's

Emissie van CO₂-equivalenten:

- Scope 1, 2 en 3

bron: Baseline 2019 en Klimaatplan versie 1

On track

We zitten op schema om onze eigen, directe uitstoot (scope 1) met ruim 50% te reduceren tegen 2030. Enkele van de meest impactvolle slokken op de campus zijn al gerenoveerd: de laboratoria in gebouw G en ons zwembad, dat nu tot de duurzaamste van Europa

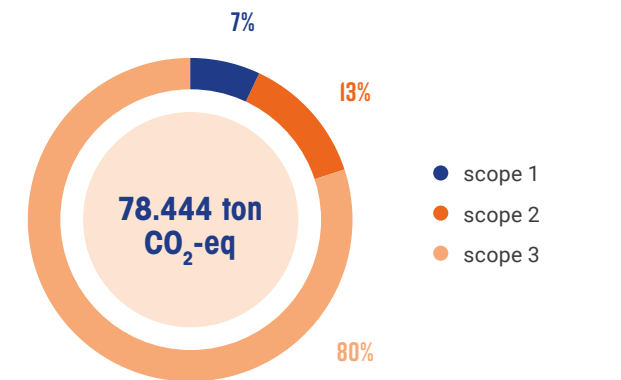
behoort. Ook andere gebouwen worden gerenoveerd, wat besparingen en meer comfort zal opleveren.

Daarnaast loopt de renovatie van alle technieken voor verwarming en koeling en het ondergrondse warmtenet, en wordt er in 2023 een warmtekrachtkoppeling (WKK) geïnstalleerd. Dat zijn geen zichtbare maatregelen, maar ze verkleinen onze uitstoot wel drastisch. We vervangen stapsgewijs de volledige verlichting door ledlampen en voorzien zonnepanelen op alle daken waar de stabiliteit het toelaat. Zo konden we ons elektriciteitsverbruik al aanzienlijk verlagen. Sinds 2020 kopen we groene stroom aan om de rest van onze vraag in te vullen.

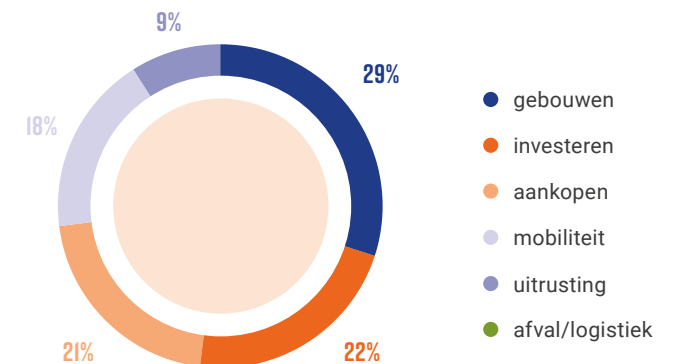
Ook de noodmaatregelen die we nemen om de energiecrisis het hoofd te bieden, dragen bij tot een versnelde reductie van de uitstoot. We beperken bijvoorbeeld de temperatuur in onze gebouwen tijdens de werkweek tot 19°C.

Ook buiten de campus

Voor de uitstoot van activiteiten die niet op onze campussen plaatsvinden, maar waarvoor we wel verantwoordelijk zijn – zoals vliegverkeer van medewerkers of de aankoop van materialen en diensten – moeten we nog grote stappen zetten. De aankoop van onder meer ICT- en labomateriaal heeft een grote voetafdruk. De eerste stap is betere data over onze aankopen verzamelen, zodat we doeltreffende maatregelen kunnen nemen. We trekken onze leveranciers ook mee in het bad door duurzame en klimaatvriendelijke goederen en diensten te vragen. In de toekomst komen er nog meer maatregelen aan.



Onze klimaatvoetafdruk (2019, ton CO₂-eq)



Onze klimaatvoetafdruk opgesplitst per bron (2019)



3
GOEDE
GEZONDHEID
EN WELZIJN



11
DUURZAME
STEDEN EN
GEMEENSCHAPPEN



13
KLIMAATACHT



Mobiliteit als grote uitdaging

De impact van verplaatsingen van en naar onze campussen moet omlaag (SDG 13.2). Het **VUB-mobiliteitsbeleid** hanteert het 'STOP'-principe: Stappen, Trappen, Openbaar vervoer en pas in laatste instantie de Personenwagen. De belangrijkste pijlers van ons mobiliteitsbeleid zijn de promotie van de fiets, gratis openbaar vervoer voor werknemers en infrastructuurmaatregelen (SDG 11.2). Daarnaast pleiten we bij overheden en vervoersoperatoren voor goed bereikbare campussen, veilige toegangswegen en performant openbaar vervoer. We streven naar veilige, integraal toegankelijke, aangename campussen op maat van iedere voetganger en fietser (SDG 3.6).

Sinds 2004 stellen we driejaarlijks een bedrijfsvervoerplan op, conform de federale en gewestelijke wetgeving. Het doel van het bedrijfsvervoerplan is het vermindere van het verkeer en de milieu-impact die daarmee gepaard gaat. We stellen vervoersplannen op voor de Main Campus in Etterbeek en de Health Campus in Jette. Een driejaarlijkse mobiliteitsenquête brengt de verplaatsingsgewoontes van medewerkers en studenten in kaart.

Een groot deel van onze koolstofvoetafdruk is afkomstig van personentransport (18% in 2019). Met ons Mobiliteitsbeleid 2030 en ons dienstreizenbeleid, Travel ABC, gaan we de uitdaging aan. We maken werk van verkeersveilige en toegankelijke campussen, elektrische mobiliteit, duurzame alternatieven voor de auto en minder verplaatsingen. Plaats- en tijdonafhankelijk werken is een van de meest effectieve maatregelen om onze uitstoot drastisch te verlagen en de balans tussen werk en privé gezond te houden. We verlagen ook de impact van internationale reizen, bijvoorbeeld door

vaker online te vergaderen, de trein te nemen in plaats van het vliegtuig en de CO₂-uitstoot van onvermijdelijke vliegreizen te compenseren.

Waar staan we vandaag?

KPI's

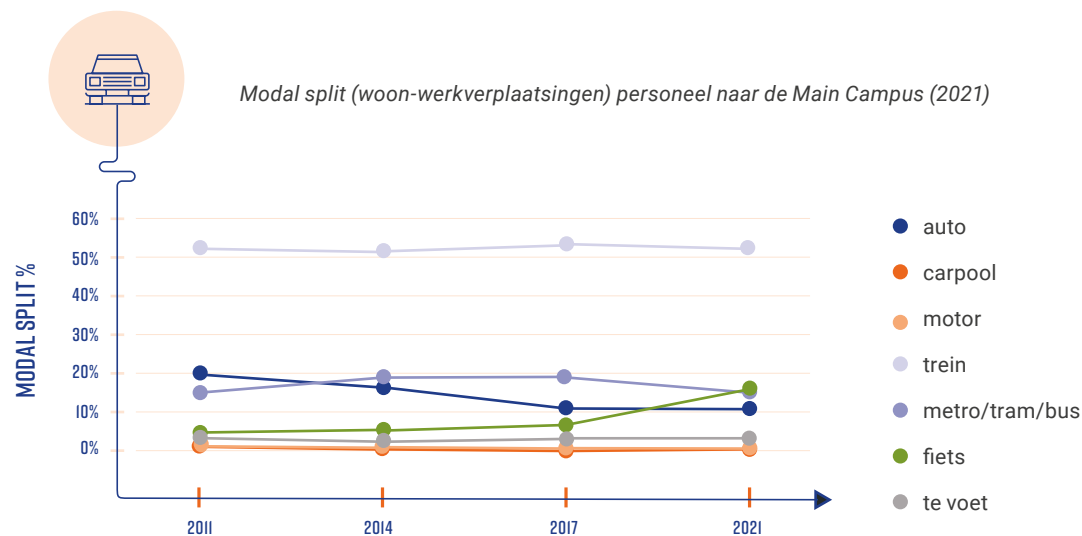
- Modal split van personeel en studenten naar de VUB Main Campus en VUB Health Campus
- % off campus werken door medewerkers
- Aantal letselongevallen bij personeel in woon-werkverkeer

bron: mobiliteitsenquête bij medewerkers in oktober 2021 en bij studenten in december 2019

Duurzame modal split

Tegen 2030 moet er op de VUB een duurzame modal split zijn. Daarom moedigen we het gebruik van de fiets aan en voeren we maatregelen in om het autogebruik te doen dalen. Daarnaast faciliteren we de elektrificatie van het wagenpark. Een laadstrategie voor de VUB-campussen is momenteel in opmaak. We zoeken daarbij een evenwicht tussen de laadnaden en de laadcapaciteit van het elektriciteitsnet.

Uit de mobiliteitsenquêtes bij onze medewerkers (2021) en studenten (2019) blijkt dat onze acties vruchten afwerpen. Zowel de Main Campus als de Health Campus scoren beter op duurzame mobiliteit dan een gemiddeld bedrijf in Brussel met een vergelijkbare bereikbaarheid.

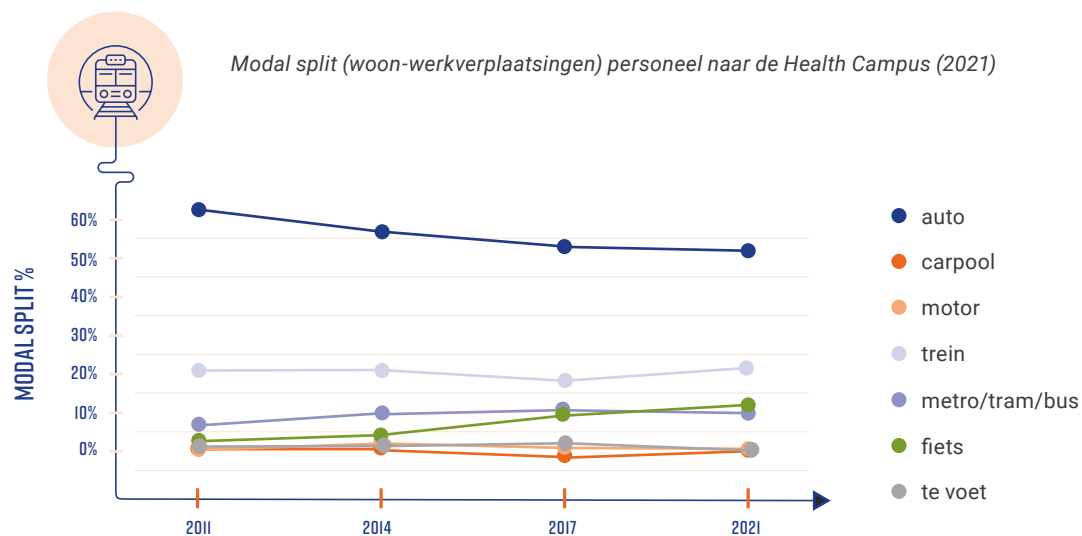


29% van de werknemers op de VUB Main Campus (BMC) nam deel aan de mobiliteitsenquête.

Hoe verplaatsen onze medewerkers zich?

Slechts 11% van onze medewerkers komt met de wagen naar de Main Campus. Dat is ongeveer de helft van het gemiddelde van de ondernemingen in een vergelijkbare bereikbaarheidszone (21%). Het aandeel van de trein blijft schommelen rond de 53%. Dat hoge cijfer is te verklaren door het station Etterbeek, dat zich op wandelafstand van de campus bevindt. Het aantal fietsers is in 4 jaar tijd verdubbeld tot 16%.

Op de Health Campus is het aandeel fietsers zichtbaar gestegen. Dat is onder meer te danken aan de betere fietsinfrastructuur rond de campus. Tegen 2030 willen we het aandeel personeelsleden dat met de wagen komt laten dalen van 53 naar 42%. 1/3 van de medewerkers pendelt met het openbaar vervoer, waarvan 22% de trein als voornaamste transportmiddel gebruikt en 10% de metro, tram of bus.

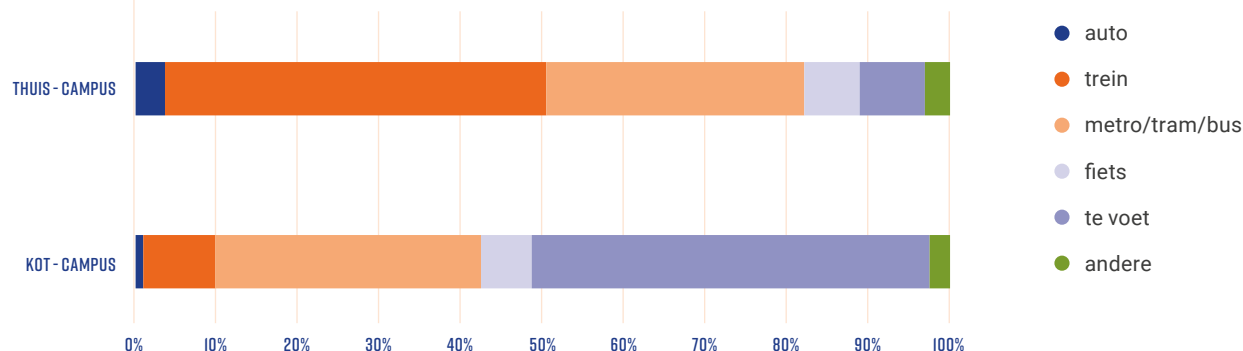


Aan deze enquête nam 20% van de werknemers op de VUB Health Campus deel (december 2021).

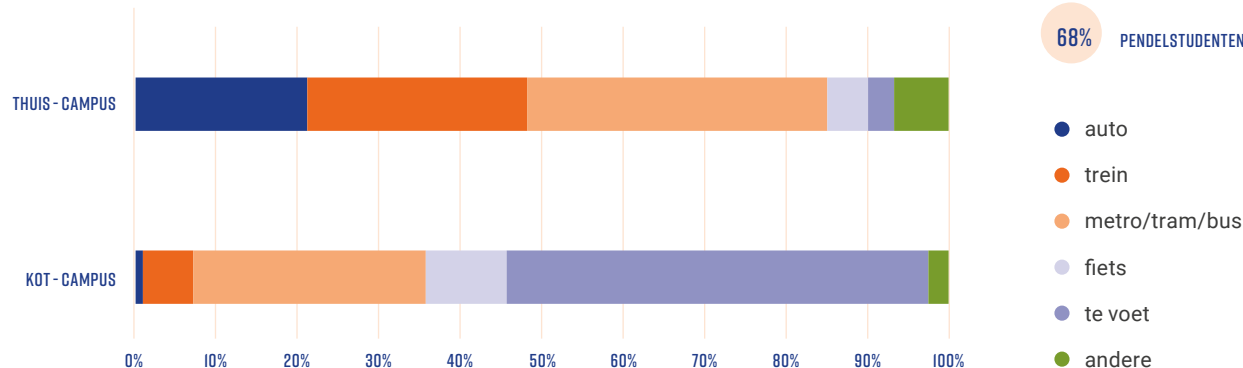
“Dankzij de betere fietsinfrastructuur is het aandeel fietsers gestegen.”



Modal split (kot-campus- vs thuis-campusverplaatsingen)
van studenten naar de Main Campus (2019)



Modal split (kot-campus- vs thuis-campusverplaatsingen)
van studenten naar de Health Campus (2019)



- auto
- trein
- metro/tram/bus
- fiets
- te voet
- andere

32% KOTSTUDENTEN

68% PENDELSTUDENTEN

- auto
- trein
- metro/tram/bus
- fiets
- te voet
- andere

Hoe verplaatsen onze studenten zich?

Bij de resultaten van de mobiliteitsenquête onder studenten maken we een onderscheid tussen kot- en pendelstudenten, gezien het aanzienlijke verschil in verplaatsingsgedrag.

Bij kotstudenten die les volgen op de VUB Main Campus is er een evolutie naar meer metro-, tram- en busgebruik en meer verplaatsingen te voet in vergelijking met 2017. De helft van de kotstudenten gaat te voet van hun kot naar de campus. Er zijn dan ook veel koten op de campus en in de directe omgeving. Verder komt 1/3 met de metro, tram of bus, 9% met de trein en 6% met de fiets. Slechts 1% van de kotstudenten komt met de wagen.

Bij pendelstudenten zien we een gelijkaardige modal split als bij onze medewerkers.

Op de Health Campus zien we een gelijkaardig patroon. Meer dan de helft van de kotstudenten komt te voet naar de campus, waar zich ook studentenhuizen bevinden. Slechts 1% van de kotstudenten komt met de wagen, 35% komt met het openbaar vervoer en 10% met de fiets.

Onder de pendelstudenten is openbaar vervoer het populairste transportmiddel: 27% komt met de trein en 37% met de metro, tram of bus. Het aandeel van de wagen (21%) is aanzienlijk groter dan in de bevraging over de Main Campus (7%), al ligt het wel een stuk lager dan bij de medewerkers op de Health Campus (53%).



Thuiswerk en online onderwijs

De VUB is een pendeluniversiteit: de meerderheid van onze medewerkers en studenten woont buiten het Brussels Gewest. Een lange pendeltijd naar de universiteit vormt zowel een uitdaging op het vlak van welzijn als op het vlak van milieu.

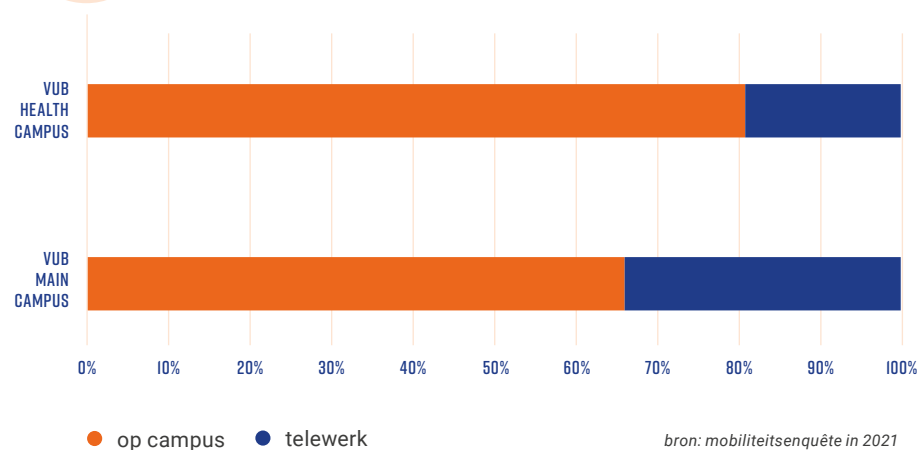
Tijdens de algemene COVID-lockdown ging onze universiteit volledig digitaal. Dat leidde tot een versnelde implementatie van digitale platformen voor online onderwijs en telewerken. Het uitgangspunt is om contactonderwijs te versterken met digitale ondersteuning. Daarom maken we werk van *blended learning*: de

integratie van face-to-face en online onderwijs.

In 2021 werkten medewerkers op de VUB Health Campus gemiddeld 4 dagen per week op de campus. Op de Main Campus is dat 65% op de campus. Telewerken is toegelaten als de functie of de aard van je werk het toelaat. Werknemers die structureel telewerken ontvangen een telewerkvergoeding. Telewerken is een van de effectiefste maatregelen om onze uitstoot te verlagen. Het blijft wel belangrijk om voldoende ondersteuning te bieden, sociaal contact te onderhouden en een goede balans te vinden tussen online en offline werken.



% off campus werken door medewerkers (2021)



bron: mobiliteitsenquête in 2021

Bereikbare en veilige campussen

Het bevorderen van actieve en veilige mobiliteit – zowel naar als op onze campussen – is een prioriteit. In 2021 vonden er op weg naar de VUB 7 arbeidsongevallen met letsel plaats. Dit cijfer is het totale aantal woon-werkongevallen en geeft geen informatie over het aantal ongevallen op de campus. 2021 was een atypisch jaar met weinig woon-werkongevallen door het vele thuiswerk. Dat cijfer willen we naar 0 brengen. Sinds 2022 volgen we ook het aantal studentenongevallen met letsel op onze campussen op.

De VUB-campussen van de toekomst zijn integraal toegankelijk, veilig, aangenaam en op maat van iedere voetganger en fietser. De circulatie van de verschillende verkeersstromen op de campussen verloopt veilig en duidelijk. Om de campussen verkeersluw en -veilig in te richten, maken we circulatieplannen op, als onderdeel van de bredere campusmasterplannen.

Travel ABC

Naast een aantal klassieke mobiliteitsmaatregelen (thuiswerk, meer gebruik van openbaar vervoer, fietsen ...) moedigen we al onze medewerkers aan om volgens het Travel ABC te reizen:

- > **Avoid:** kun je de dienstreis vervangen door een virtuele meeting?
- > **Book an alternative:** reis met de trein als dat kan in minder dan 6 uur vanaf Brussel-Zuid; reis bij voorkeur met de trein als dat 6 tot 8 uur reistijd kost.
- > **Compensate your emissions:** het is sterk aanbevolen om de CO₂-uitstoot van dienstreizen te compenseren.

Uit de eerste (onvolledige¹) cijfers blijkt dat er nog slechts uitzonderlijk wordt gevlogen voor korte trips. Bij een reistijd van minder dan 6 uur kiezen onze medewerkers voor de trein.

In 2021 hebben we een raamcontract gesloten met een reisbureau. Onze dienstreizen worden door het reisbureau gepland, in lijn met ons beleid. Daarnaast zijn we in overleg met de reissector over een goed en duidelijk aanbod van internationale treinreizen.



¹ Post-COVID reizen, opvolging pas gestart sinds september 2022.



Groene en zuinige infrastructuur

We verbouwen de VUB-campusen en -gebouwen volgens de nieuwste voorschriften. Bovendien doen we dat zo duurzaam mogelijk (SDG 11.3, SDG 9.1). Op die manier verlagen we de klimaatimpact van ons energieverbruik voor verwarming en elektriciteit, en worden we minder afhankelijk van fossiele bronnen (SDG 13.2). We nemen energiebesparende maatregelen en drijven de eigen opwekking van hernieuwbare energie op (SDG 7.2, SDG 12.2). Daarnaast onderzoeken we het potentieel van koude-warmteopslag.

Net als met alle andere grondstoffen springen we omzichtig om met (drink)water. Duurzaam waterbeheer houdt voor de VUB onder meer in dat we van bij het ontwerp zuinigheid incalculeren, lekken opsporen, waar mogelijk leidingwater vervangen door gerecupereerd (regen)water en het regenwaterbeheerplan actief opvolgen (SDG 6.4 and 6.5).

Met een gericht blauw-groen adaptatieplan bereiden we onze campussen voor op extreme weersomstandigheden – een gevolg van de klimaatverandering – en verhogen we hun ecologische waarde. We ontharden onze bodems en kiezen voor aangepaste beplanting om het hitte-eilandeffect te temperen (SDG 3.9, SDG 13.1, SDG 15).

Waar staan we vandaag?

Energieverbruik

In 2021 verbruikten we 992,6 GWh primaire energie. In de zomer (de maanden juni, juli en augustus) van 2022 zijn we erin geslaagd het aardgasverbruik op de VUB Main Campus significant te laten dalen, met 47% tegenover de zomer van 2021. Het gaat om een besparing van 880 MWh aardgas of 180 ton CO₂. We vervingen sommige verbruikers door een zuiniger alternatief of schakelden ze simpelweg af. Ook gingen we nauwgezet na of er verwarmingssystemen 'actief' waren door slecht afsluitende kranen op warmtecircuits.

Sinds 2020 vullen we onze elektriciteitsvraag in met 100% groene elektriciteitscontracten. Tegen 2030 willen we 10% van die elektriciteit opwekken met eigen zonnepanelen. In totaal hebben we in 2022 ca. 450 MWh elektriciteit opgewekt via onze zonnepanelen; dat is 3,3% van ons totale elektriciteitsverbruik. In 2023 willen we die hoeveelheid verdubbelen.

KPI's

- Primair energieverbruik/m²
- Energieverbruik versus eigen opwekking
- % groene elektriciteit
- m³ kraanwaterverbruik
- De biotoop-oppervlaktefactor
- De verhardingsgraad
- Het aantal zeldzame koestersoorten die onder meer op onze campussen leven (5-jaarlijks onderzoek)
- % regenwater t.o.v. de totale hoeveelheid waterverbruik

De komende jaren plannen we de plaatsing van een WKK in de stookplaats, leggen we al onze daken vol met PV-panelen, installeren we overal zuinige ledverlichting, vervangen we onze verouderde ventilatie door moderne en zuinige installaties, en optimaliseren we ons warmtenet en ons elektriciteitsnet.

In 2022 startten we met een vernieuwde energiemonitoring: we meten meer data en in meer detail. Het is daarom niet mogelijk om de cijfers van 2021-2022 te vergelijken met de data van de jaren daarvoor.

Waterverbruik

Uit de cijfers van 2021 blijkt een groot verschil in verbruik per m², ook tussen gebouwen met gelijkaardige functies (bijvoorbeeld studentenhuysvesting). In totaal werd 87.748 m³ water verbruikt op VUB, gemiddeld 341 l/m².

Eind 2022 waren we klaar met de uitrol van een installatie voor lekdetectie. Via *machine learning* signaleert



De universiteit als living lab

De VUB zet haar terreinen ook in als *living labs*: plaatsen voor innovatief onderzoek in nauwe samenwerking met verschillende stakeholders. Zo worden de Willy Van Der Meeren-studentenwoningen gebruikt als proeftuin om renovatiestrategieën uit te werken voor het naoorlogse erfgoed van Brussel. De nadruk ligt daarbij op energie, duurzaamheid en economie.

Ook ons ambitiekader voor waterbeheer en biodiversiteit heeft zijn wortels in campusbrede *living lab*-projecten. Een transdisciplinair team, met leden vanuit VUB INFRA, de vakgroepen Biologie en Hydrologie en de kerngroep Duurzaamheid, werkte samen rond de aanleg van regentuinen en het bevorderen van de biodiversiteit. Bovendien legden we ambitieuze krijtlijnen vast om onze

campussen voor te bereiden op de schadelijke gevolgen van de klimaatverandering, zoals meer intense zomerse neerslag, meer hittegolven en langere periodes van droogte. Het Brussels Gewest heeft een hoge verhardingsgraad, met dichtbevolkte wijken en een gemengd riolerings-systeem. De groene VUB-campussen bieden dan ook veel potentieel om neerslag te bufferen bij extreem weer.

het systeem abnormale verbruiken en kunnen we lekken vroeg opsporen.

We bekijken momenteel hoe we de dataverzameling voor drinkwaterverbruik kunnen verfijnen. Daardoor kunnen de cijfers van 2021 niet vergeleken worden met de cijfers van de voorgaande jaren.

In het kader van onze blauw-groene visie streven we naar het gebruik van 20% regenwater tegenover de totale hoeveelheid watergebruik in 2030.

Klimaatadaptatie

Extreme weersomstandigheden en natuurrampen zoals overstromingen komen steeds vaker voor als gevolg van de klimaatverandering. We stelden een blauw-groene visie op, met verschillende doelstellingen om ons te weren tegen de gevolgen van de klimaatverandering. Zo trachten we tegen 2030 de biotoop-oppervlaktefactor – de verhouding van onze oppervlakte die gunstig is voor het ecosysteem tegenover de totale hoeveelheid oppervlakte van onze campussen – te verhogen met 20%. Ook willen we nog maximaal 25% ondoorlatende verharding toestaan. Daarnaast zullen we het aantal zeldzame koestersoorten om de 5 jaar monitoren, zodat we een zicht krijgen op de evolutie van de biodiversiteit op onze campussen.

“We stelden een blauw-groene visie op, met verschillende doelstellingen om ons te weren tegen de gevolgen van de klimaatverandering.”



Zero waste-cultuur

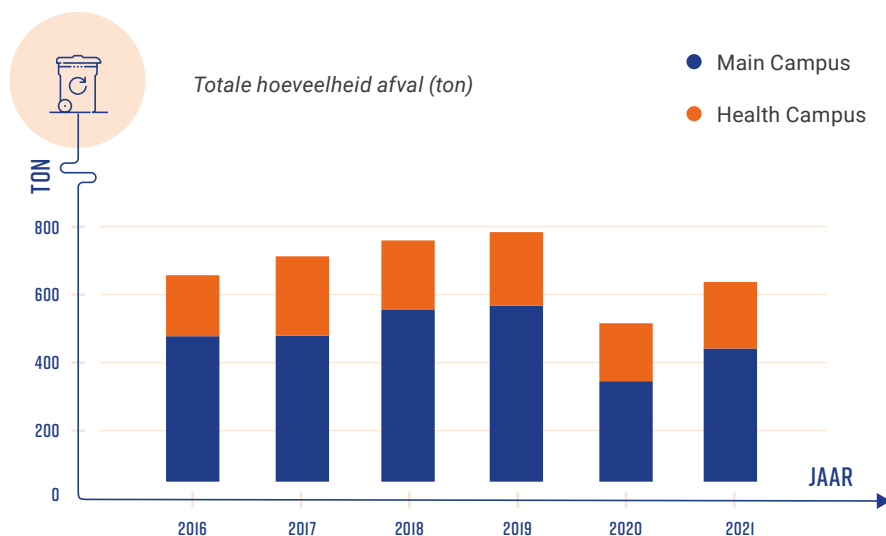
In het gewestelijk programma voor circulaire economie formuleert het Brussels Gewest onder meer doelstellingen over afval. Wij volgen het gewest daarin. Daarom nemen we continu stappen om de sorteergraad omhoog te krijgen (SDG 12.5). Dat doen we via aanpassingen aan de infrastructuur en via communicatie (SDG 12.8). Zo hebben we bijkomende afvalsorteereilanden geplaatst. Verder hebben we in 2020 de sorteerinstructies voor onze medewerkers en studenten duidelijk gecommuniceerd en beschikbaar gesteld in de vorm van sorteerwijzers. Afval dat niet gesorteerd kan worden op de campus, zamelen we apart in op de VUB-containerparken.

Waar staan we vandaag?

KPI's

- Totale hoeveelheid afval (ton)
- % gesorteerd t.o.v. totale hoeveelheid afval

De totale hoeveelheid afval blijft vrij constant over de jaren heen, ondanks de groei van de universiteit. De sterke daling in 2020 was het gevolg van de COVID-19-pandemie; toen waren er immers veel minder medewerkers en studenten op de campussen. In 2021 verzamelden we 443 ton afval op de VUB Main Campus en 187 ton op de VUB Health Campus.

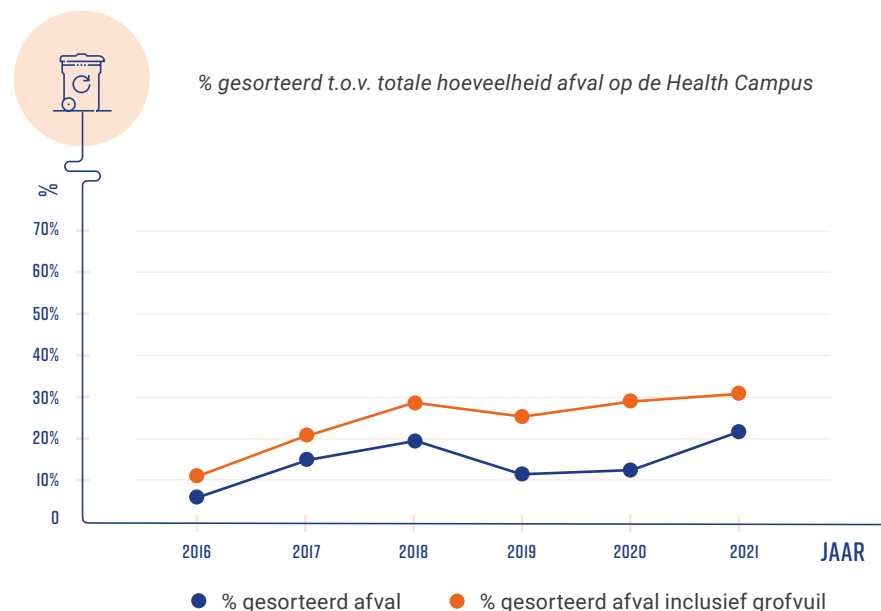
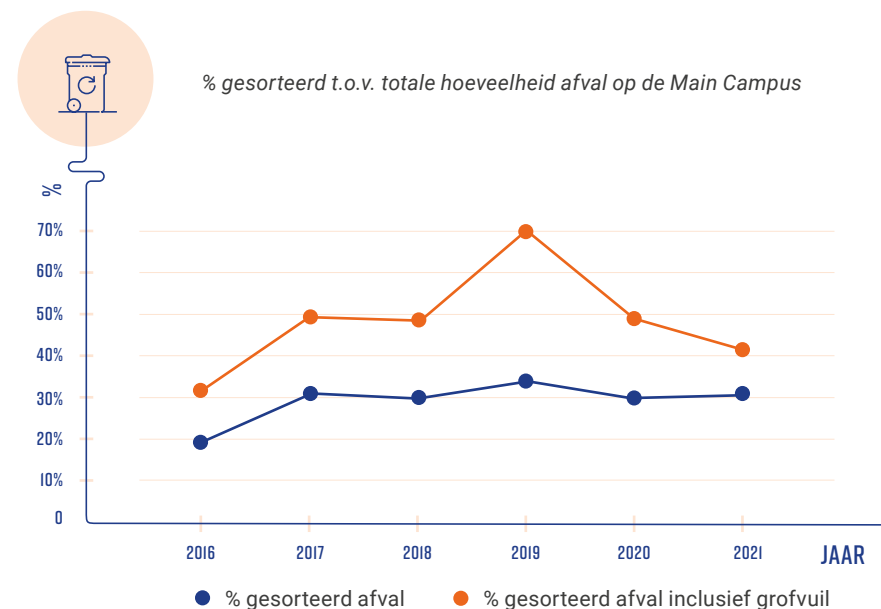


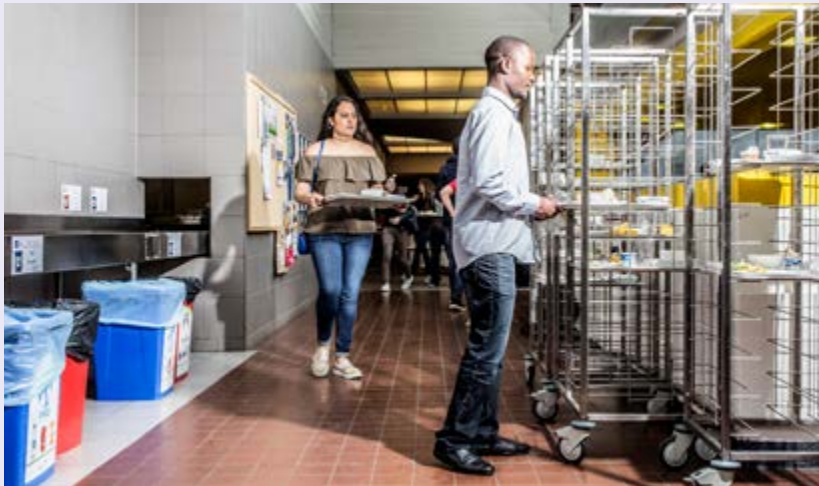
Hoewel er initiatieven zijn om de totale hoeveelheid afval te verminderen (zie case p. 43), lagen de prioriteiten in 2021 en 2022 op het stroomlijnen van de afvalsortering.

Brussel streeft naar 70% gesorteerd afval tegen 2030. Die streefwaarde nemen wij over.

Omdat de sorteergraad lager ligt op de VUB Health Campus (23% zonder grofvuil) dan op de VUB Main Campus (31% zonder grofvuil), starten we nieuwe initiatieven vooral daar op. Dat werpt vruchten af: de percentages van de niet-gevaarlijke afvalstoffen die gesorteerd worden afgevoerd stegen op de Health Campus van 5% in 2016 naar 23% in 2021.

Op de Main Campus schommelt het aandeel gesorteerd afval al sinds 2017 rond de 30%. In 2019 zagen we een piek van 69,8% voor niet-gevaarlijk afval inclusief grofvuil. In die periode werden er renovatiewerken uitgevoerd, wat leidde tot meer gerecycleerd grofvuil.





Sorteerwijzers om afval in te zamelen

Om de EU-doelen rond afval te behalen, zetten we sterk in op het vermijden, sorteren en recyclen van afvalstromen. Daarom ontwikkelden het GreenTeam, de dienst Preventie en Milieu en de dienst Infrastructuur samen enkele heldere Sorteerwijzers. Die bundelen per VUB-campus alle essentiële informatie rond afvalsortering en geven ook mee welke afvalstromen ingezameld worden voor goede doelen. Door middel van een jaarlijkse campagne van het GreenTeam blijven we onze medewerkers doorlopend aanzetten om te sorteren en zo hun steentje bij te dragen.



Afvalvrije takeaway

Wegwerpproducten zoals plastic lepels en individuele koffiemelkverpakkingen zijn stapsgewijs verbannen uit alle VUB-restaurants. In de plaats kwamen duurzame alternatieven zoals sausdispensers, glazen suikerpotjes, melkkannetjes, inox koffielepels en porseleinen kommetjes. Warme dranken zoals koffie, thee en soep worden geserveerd in herbruikbare Billie Cups. Voor het gebruik van zo'n beker betaal je een kleine waarborg, die je bij het inleveren meteen terugkrijgt. Je kunt de beker natuurlijk ook bijhouden en zelf hergebruiken. Op die manier vermijden we alleen al op de VUB Main Campus zo'n 40.000 wegwerpbekers per jaar.

Ook voor takeawaymaaltijden namen we afscheid van wegwerppakkingen. Het VUB-restaurant op de Main Campus biedt takeaway nu aan in herbruikbare en volledig recycleerbare KioBoxen, waarvoor je een kleine waarborg betaalt. Op de Health Campus worden takeawaymaaltijden nog geserveerd in biologisch afbreekbare materialen, maar herbruikbare containers zijn de volgende stap.



De place to be voor duurzame voeding

Ons grootste studentenrestaurant is al langer de *place to be* voor duurzame voeding (SDG 2.4, SDG 12.3, SDG 14.4). Meer dan 20% van de bezoekers kiest voor vegan of veggie en alle takeaway is afvalvrij. We maken alle campusgebruikers en -partners warm voor duurzame voeding (SDG 12.8). We zijn ons bewust van onze aankoopkracht als universiteit en doen daarom zoveel mogelijk ecologische, klimaatbewuste en sociale aankopen (SDG 12.1 en 12.2, SDG 13.2).

Waar staan we vandaag?

KPI's

- Aantal restaurants op VUB met het Good Food-label
- % verkochte maaltijden

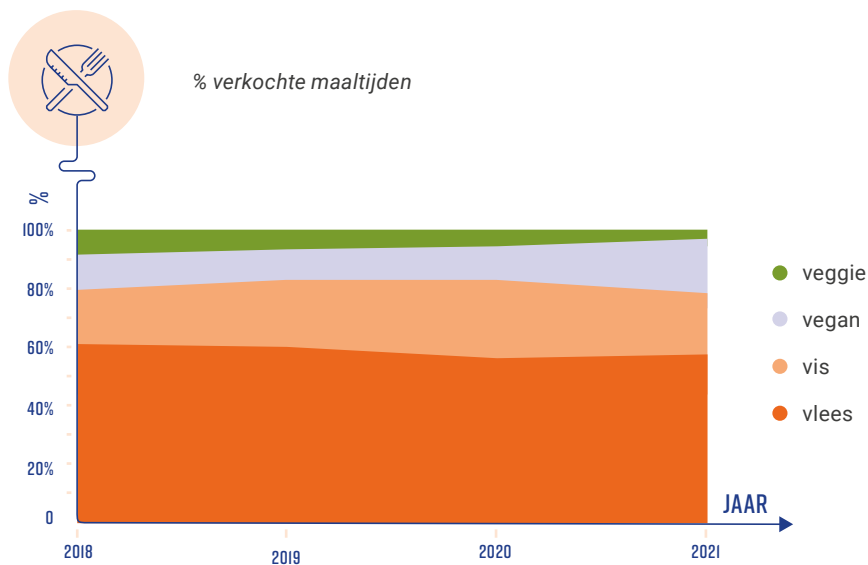
Het studentenrestaurant op de hoofdcampus en één extern uitgebate horecafaciliteit, Bar Pilar, hebben het Good Food-label ontvangen. Onze andere restaurants en externe partners doorlopen momenteel het traject om het label te kunnen aanvragen in 2023.

In 2021 was 5% van de verkochte maaltijden vegetarisch en maar liefst 20% vegan. Tijdens de Low Impact Weken, die een drietal keer per jaar plaatsvinden, stijgt het aandeel vegan en vegetarische maaltijden tot 66%. Tijdens die week wordt het menu standaard omgekeerd: er wordt slechts 1 vleesmenu aangeboden, de overige maaltijden zijn vegan of vegetarisch.



Trots op ons Good Food Kantine-label

Het studentenrestaurant op de VUB Main Campus in Etterbeek behaalde al tweemaal het Good Food Kantine-label. Dat is een label voor grootkeukens die aandacht hebben voor duurzame productie, consumptie en de verwerking van voedseloverschotten van verkochte maaltijden. Met lokale ingrediënten, seizoensgebonden groenten, producten uit eerlijke landbouw en duurzaam gecertificeerde vis tovert het VUB-restaurant gevarieerde en duurzame menu's op tafel. De voorbije jaren is ook het plantaardige aanbod van ons restaurant erg gegroeid. Veganistische maaltijden worden steeds populairder en elke maaltijd bevat minstens 200 gram groenten.



Investeren in de toekomst

Door onze beleggingsportefeuilles duurzaam te beheren, ondersteunen we de transitie naar een koolstofarme en rechtvaardige samenleving. Sinds eind 2022 is 100% van ons vermogen ondergebracht in ESG-fondsen, conform het 'Charter ethisch beleggen'. De dialoog blijft lopen rond betere CO₂-rapportage van de portefeuilles met onze vermogensbeheerders. We beleggen in duurzame bedrijven die overeenstemmen met de VUB-waarden. Investerings in bedrijven die schadelijk zijn voor mens en planeet, vervangen we door duurzame, fossielvrije alternatieven.





ACTIE PLAN 2



WERKEN
AAN INCLUSIE



Karen Celis,
academisch coördinator gelijkheid

“We willen verder werken aan diverse en inclusieve curricula, kansen creëren voor excellente studenten en medewerkers, kennis over achterstelling en ongelijkheid opbouwen en verspreiden, en van de universiteit een studeer- en werkplek maken waar iedereen zich gerepresenteerd en gerespecteerd voelt en kan floreren. De inclusieve universiteit is de universiteit van de toekomst.”

ONZE IMPACT

We streven naar gelijkheid voor en inclusie van elke student en medewerker, zonder hun unieke verschillen uit te wissen. Elke student en elk personeelslid, ongeacht achtergrond, handicap, gender of seksuele voorkeur, moet zich even betrokken en gesteund voelen door onze universiteit. Discriminatie, achterstelling en grensoverschrijdend gedrag worden niet getolereerd. Op die manier trekken we talentvolle studenten en personeelsleden aan van over heel de wereld, met verschillende achtergronden en kenmerken. Die inclusieve benadering maakt ons onderwijs en onderzoek waardevoller en maatschappelijk relevanter doordat we de samenleving weerspiegelen. Diversiteit in onderwijs en onderzoek zorgt voor een bredere kijk op de wereld. De toekomst is inclusief.

ONZE DOELEN

De ambities van ons Gelijkeheidsactieplan vatten we samen in 6 strategische doelen:

- > We ontwikkelen een *bias-proof* aanwervingsbeleid en streven naar gelijke loopbaankansen, met aandacht voor een gezonde balans tussen werk en privé.
- > Onze klaslokalen en curricula bieden ruimte aan diversiteit, antiracisme en dekolonisatie. We besteden aandacht aan thema's en stemmen die nu ontbreken.
- > We ondersteunen studenten van ondervertegenwoordigde groepen in hun traject naar de academische wereld en de arbeidsmarkt.
- > We werken aan inclusieve campussen met een toegankelijke werk- en leeromgeving, waar iedereen respectvol wordt behandeld.
- > We bouwen aan onze community en aan participatie binnen de VUB. We werken ook samen met externe partners rond de thema's gelijkheid, gelijkwaardigheid en inclusie.
- > Meten is weten. We monitoren meerdere diversiteitsparameters en breiden die opvolging nog uit.

IN DE PRAKTIJK

Samen met de academisch coördinator stomen we onze universiteit klaar voor de toekomst door cultuurveranderingen in gang te zetten. Om onze strategische inclusiedoelen te bereiken, vertalen we ze naar praktijkgerichte acties. Daar betrekken we de hele VUB-community bij.

Onze strategische acties voor meer gelijkheid zijn:

- > een inclusief personeelsbeleid
- > inclusief onderwijs
- > onderzoek rond gelijkheid en inclusie
- > inclusieve campussen en kansen voor iedereen
- > community en engagement



EEN INCLUSIEF PERSONEELSBELEID

Ons aanwervingsbeleid moet objectief en inclusief zijn (SDG 1.b, SDG 5.1 en 5.5, SDG 8.5, SDG 10.2 en 10.3). Daarom organiseren we bistrainingen om vooroordelen te leren vermijden en om inclusieve aanwervings- en promotiepraktijken door de hele universiteit te verspreiden en te verankeren. We ontwikkelden trainingen over professionele aanwervingsprocedures, met een checklist en praktijkvoorbeelden om vooroordelen te leren herkennen. Onze HR equality advisor, verbonden aan de personeelsdienst, ondersteunt de faculteiten daarin.

KPI's

- Bistraining in elke faculteit
- % vrouwen in facultaire evaluatie- en bevorderingscommissies
- % vrouwen in centrale bestuursorganen
- % vrouwelijk (VTE) zelfstandig academisch personeel in totaal en per faculteit
- % vrouwelijke bachelor- en masterstudenten per faculteit
- Leaky pipeline
- % vrouwen (VTE) binnen de nieuwe ZAP-aanwervingen
- % vrouwen (VTE) bij de zelfstandig academisch personeel-bevorderingen
- % loon vrouwen t.o.v. loon mannen – loonkloof

Waar staan we vandaag?

Om de effectiviteit van onze acties en trainingen op te volgen, monitoren we meerdere diversiteitsindicatoren. Zo volgen we de genderbalans op onder onze medewerkers en de vertegenwoordiging van vrouwen in de centrale bestuursorganen. We voeren ook om de 2 jaar een loonkloofanalyse uit. In elk van onze 8 faculteiten hebben bistrainingen plaatsgevonden, verzorgd door onze HR equality advisor – een van de acties uit het Gelijkheidsactieplan (2019). Daarnaast halen we ondertussen al een paar jaar ons streefdoel voor de evaluatie- en bevorderingscommissies van elke faculteit: een representatie van minstens 1/3 van het ondervertegenwoordigde geslacht. Het is belangrijk dat vrouwen bestuursstaken opnemen en medezeggenschap hebben bij beslissingen zoals de promotie van collega-professoren. Diverse teams zorgen immers voor evenwichtige keuzes. In de toekomst willen we nog meer diversiteitsindicatoren opvolgen, zoals migratieachtergrond.



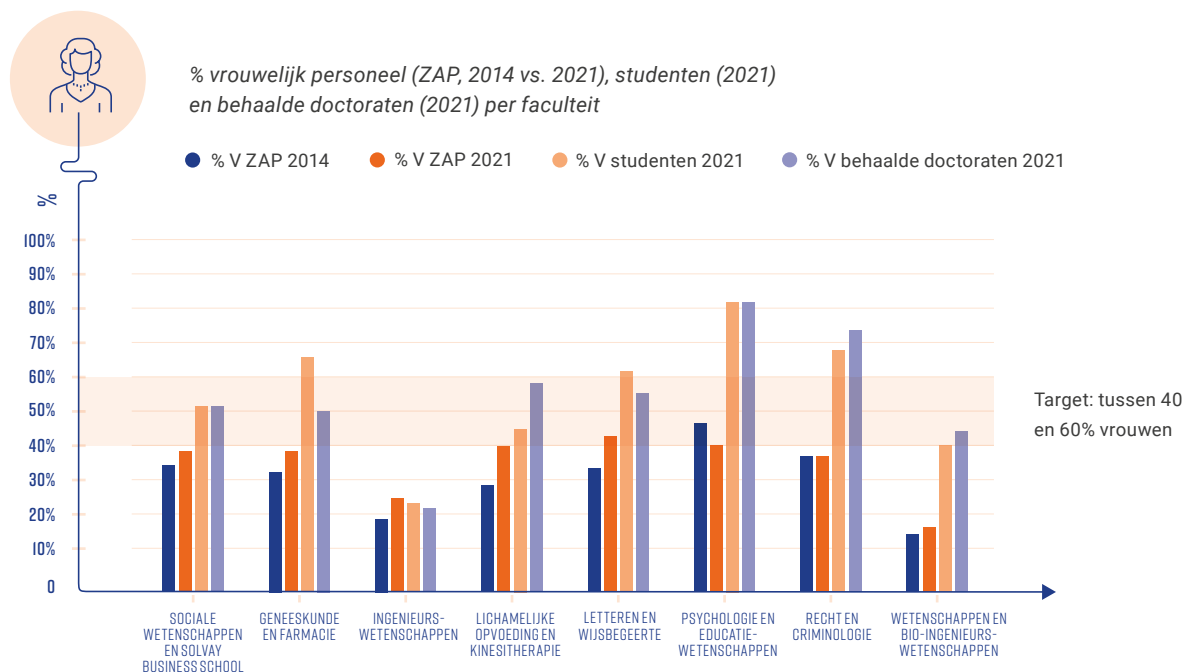
Aandacht voor inclusief leiderschap

Leidinggevendenden kunnen een grote rol spelen in het voorkomen van *implicit bias*, oftewel impliciete vooroordelen over een bepaalde sociale groep. Leiderschapstrajecten besteden nu al veel aandacht aan interculturaliteit en internationalisering, maar op het vlak van gender en andere diversiteitskenmerken kan er nog veel winst geboekt worden. Daarom hebben de Vlaamse universiteiten beslist om, in samenwerking met een externe expert, een gemeenschappelijke trainingsmodule rond diversiteit en bias te ontwikkelen. De bedoeling is dat de verschillende instellingen de module 'Inclusief leiderschap' verder integreren in hun bestaande leiderschapstrajecten. De inbedding van het topic in de standaardtrajecten moet ervoor zorgen dat een brede groep toekomstige leiders het onderwerp ter harte gaat nemen. Het initiatief wordt momenteel uitgerold.

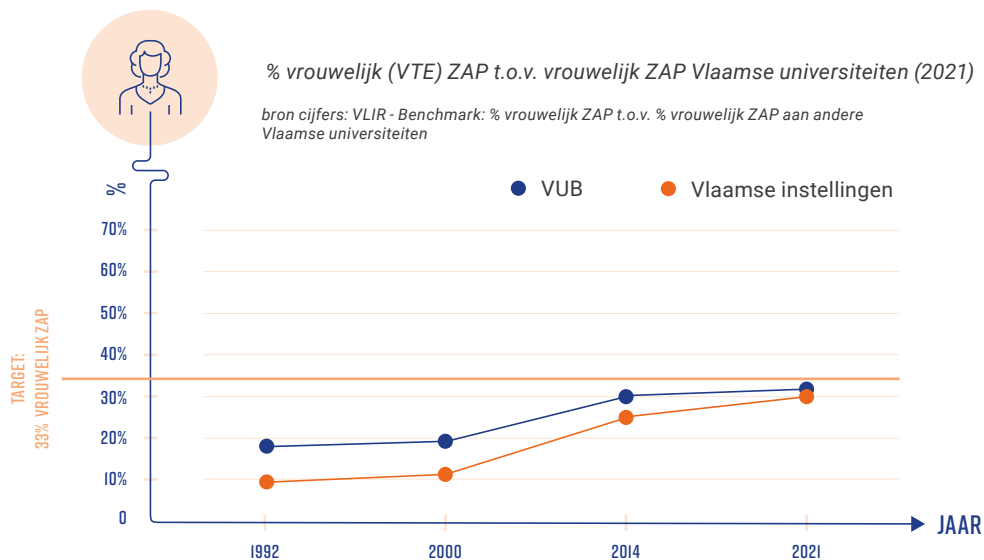
Genderkloof wordt kleiner, maar te traag

Er is een positieve evolutie in het aandeel vrouwen onder ons zelfstandig academisch personeel (ZAP). Tegelijk zijn er grote verschillen per faculteit. Zo ligt het aandeel vrouwelijk ZAP in de bètawetenschappen duidelijk lager en zagen we daar tussen 2014 en 2021 niet veel verbetering in. We willen uiteindelijk naar een vork tussen 40 en 60% vrouwen evolueren in elke faculteit. De faculteiten uit de alfa- en gammawetenschappen behaalden in 2021 de ondergrens van 40% vrouwen (of kwamen daar heel dichtbij).

In sommige faculteiten staat het lage aantal vrouwelijke professoren in schril contrast met het hoge percentage vrouwelijke studenten en doctoraatsstudenten. We moeten ervoor zorgen dat vrouwen de weg vinden naar een academische functie. In 2021 was slechts 27% van het nieuw aangesteld zelfstandig academisch personeel een vrouw (op basis van VTE). Er werden ook maar 3 vrouwen in een voltijds *tenure track*-mandaat aangesteld, tegenover 10 mannen. In de jaren daarvoor was dat cijfer wel iets evenwichtiger.



Historisch gezien is de VUB een koploper op dit vlak, maar de voorbije jaren zien we een sterkere stijging van vrouwelijke professoren aan de andere Vlaamse instellingen. We worden ingehaald. Intussen hebben we wel de minimale ondergrens van 1/3 vrouwelijk ZAP bereikt, maar dat is allerm minst een eindpunt. Het is nog absoluut geen weerspiegeling van het aandeel vrouwen die een PhD starten.



Het fenomeen van de *leaky pipeline*

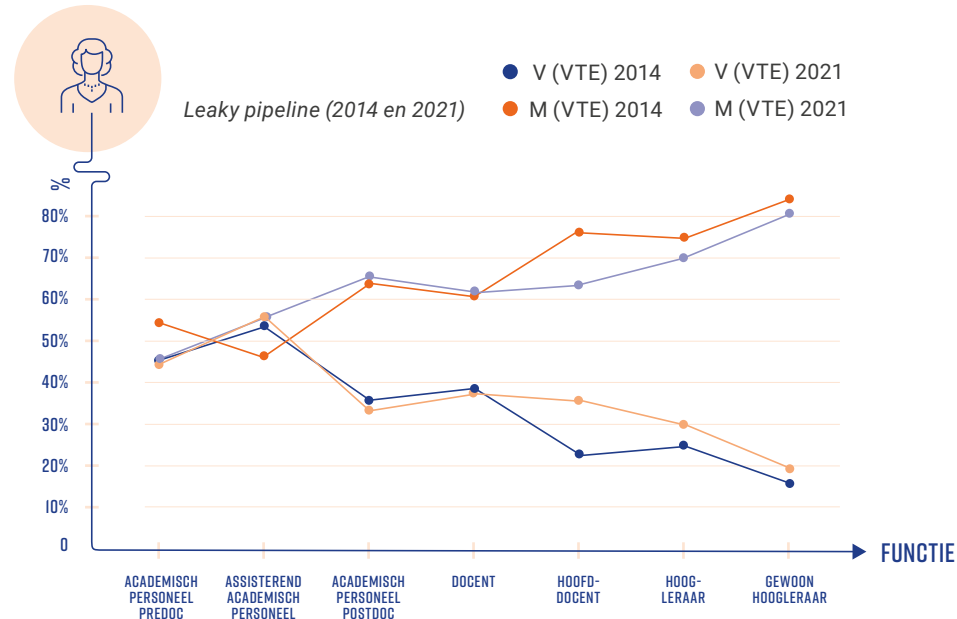
De *leaky pipeline* of lekkende pijplijn is een hardnekkig fenomeen in de academische wereld: bij elke trap hoger op de academische ladder vallen vrouwen uit ten voordele van hun mannelijke collega's. Ook aan de VUB is dat het geval. Een complex samenspel van redenen, waaronder bias, ligt daaraan ten grondslag. Ons doel: de benen van de zogenaamde schaar meer parallel laten lopen. Daarvoor is er zowel beleid nodig op het vlak van instroom als op het vlak van doorstroom. Het Genderactieplan betekende in 2014 de start van een genderbeleid aan de VUB.

Over de verschillende graden heen (van docent naar hoofddocent en zo verder) ging in 2021 49% van de bevorderingen naar vrouwen (op basis van VTE), wat positief is. Ook werden de principes van een nieuw evaluatie- en bevorderingsbeleid goedgekeurd.

Geen loonkloof binnen dezelfde functie

In 2020 verdiende de gemiddelde man ongeveer 13,8% meer dan de gemiddelde vrouw op de VUB. Dat is vooral te verklaren doordat mannen sterker vertegenwoordigd zijn bij de oudere medewerkers en bij de beter betaalde functies. Als je kijkt naar de lonen van mannen en vrouwen binnen dezelfde functie, dan was er in 2020 geen indicatie van een significante loonkloof. Dat was het geval voor alle statuten. Ook in 2022 was dat zo.

Doordat aan de VUB de bruto maandwedge exact kan worden bepaald aan de hand van de functie, de graad (of salarisschaal) en de anciënniteit, wordt er verzekerd dat mannen en vrouwen binnen dezelfde functie gelijkwaardig behandeld worden bij een bevordering naar een hogere graad.



Aanwerven zonder vooroordelen

Impliciete vooroordelen kunnen ertoe leiden dat bepaalde sociale groepen minder professionele kansen krijgen. Daarom stelde de VUB een guideline op voor een selectieprocedure zonder bias. De gids geeft tips voor elke stap van het proces, van het opstellen van de vacaturetekst tot het sollicitatiegesprek. Zo wordt onder meer aangeraden om een vacaturetekst te scannen op gendercodering en inclusieve taal, en om vacatures te verspreiden via verschillende netwerken die diverse groepen aanspreken. De guideline adviseert ook om kandidaten indien mogelijk anoniem te houden voor een eerste selectieronde, en om voldoende kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen op de shortlist te zetten. Zijn die er niet, dan kan overwogen worden om de procedure te onderbreken en meer goede kandidaten te zoeken. Leden van selectiecommissies worden tot slot aangespoord om elkaar te ondersteunen en aan te spreken op mogelijke gevallen van bias.





INCLUSIEF ONDERWIJS

Dekolonisatie is een aandachtspunt in tal van onderwijsinstellingen. De westerse, witte en eurocentrische kennis die vaak centraal staat in het onderwijs, leidt tot vertekende en eenzijdige interpretaties van de wereld rondom ons. Bovendien kunnen veel studenten zich daardoor minder met de leerstof vereenzelvigen. Door de inhoud van onze vakken te diversifiëren, willen we dat onze studenten een bredere waaier aan inzichten meekrijgen (SDG 4.7).

Ook het mannelijke, heteronormatieve perspectief is op veel plaatsen nog de standaard. Aan veel universiteiten, inclusief de VUB, is er een gebrek aan vrouwelijke, gekleurde en LGBTQIA+-inzichten. Dat heeft een negatieve impact op de betrokkenheid, de prestaties en het welzijn van vele studenten. Ook daar willen we verandering in brengen.

Leren over gelijkheid

We willen een voldoende breed aanbod aan vakken rond gelijkheid en inclusie aanbieden om zoveel mogelijk studenten noties over diversiteit en inclusie bij te brengen. Studenten kunnen al de cursussen 'Gender en Diversiteit', 'Gender en Islam' en 'Gender, Diversity and Politics' volgen en in 2014 richtten we de interuniversitaire master 'Gender en Diversiteit' mee op. Daarnaast organiseerden we onder meer een succesvolle lezingenreeks over antiracisme en dekolonisatie met Dalilla Hermans in 2021. En in het academiejaar 2021-2022 stond het interdisciplinaire keuzevak 'Redelijk Eigenzinnig' in het teken van de strijd tegen racisme.



Schrijfster Dalilla Hermans geeft les over antiracisme

Dalilla Hermans is een Belgische vrouw van Rwandese afkomst. Ze is schrijfster, theatermaakster, VUB-Fellow en activiste en staat bekend als een van de belangrijkste gezichten in het Vlaamse antiracismedebat. In het voorjaar van 2021 gaf Dalilla Hermans aan de VUB 5 weken lang een Engelstalige lezingenreeks over antiracisme. Ze verzorgde daarmee de eerste interdisciplinaire lessenreeks over het thema aan een Vlaamse universiteit. In haar druk bijgewoonde lezingen had ze het achtereenvolgens over *safe spaces*, representatie, *cultural appropriation*, institutioneel racisme en activisme.



'Redelijk Eigenzinnig' buigt zich over racisme

'Redelijk Eigenzinnig' is een interdisciplinair en instellingsbreed keuzevak voor VUB-studenten. De studenten uit verschillende opleidingen reflecteren samen over urgente maatschappelijke vraagstukken en werken een jaar lang aan een project, in samenwerking met een Brusselse middenveldorganisatie. In 2021 was het thema racisme: wat verstaan we onder alledaags racisme? Hoe groot is het probleem vandaag nog? Kunnen we een onderscheid maken tussen 'daders' en 'slachtoffers'? En hoe kunnen we racisme de wereld uit helpen?

Tijdens 4 avondlezingen en debatmomenten werd het thema racisme vanuit diverse invalshoeken verkend, samen met een aantal internationaal gerenommeerde sprekers: Kehinde Andrews – de allereerste 'Black Studies'-professor in Engeland –, Philomena Essed, Olivia Rutazibwa en Naima Charkaoui. De vorige jaren nam 'Redelijk Eigenzinnig' thema's als armoede, de klimaatuitdaging, oorlog/vrede en migratie onder de loep, telkens verwijzend naar de SDG's, de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN.



Diversiteit in de lesinhoud en lespraktijk

In 2019 gingen we voor het eerst aan de slag met een curriculumscan. Onderzoekster Christil Asamoah analyseerde het cursusmateriaal van 6 opleidingen en knoopte gesprekken aan met onze docenten en studenten. De resultaten van de scan worden nu vertaald naar een toegankelijke toolkit voor het onderwijzend personeel om zelf meer diversiteit in hun lesinhoud én in de lespraktijk te brengen. Zo bieden we ondersteuning aan onze docenten en onderwijsteams bij de omslag naar inclusief en futureproof onderwijs.

Curriculumscan: hoe divers is het VUB-lesaanbod?

De curricula en de lesmaterialen aan de Vlaamse universiteiten vertrokken jarenlang vanuit een westers, eurocentrisch, mannelijk en heteronormatief standpunt. Dat leidt tot spanningen nu de studentenpopulatie steeds diverser en meer gendergelijk wordt. Niet-diverse curricula en lespraktijken kunnen een negatieve impact hebben: zo houden ze stereotypen in stand en zorgen ze ervoor dat vrouwelijke studenten en studenten uit gemarginaliseerde groepen zich moeilijker met de lesinhoud kunnen identificeren.

Daarom lanceerde de VUB 'Yes We Scan', een doorgedreven curriculumscan. Het doel: meer awareness creëren en een gesprek op gang brengen over het belang van diversiteit en inclusie in de VUB-curricula en in de lespraktijken. De volgende opleidingen namen deel aan het pilootproject: Politieke Wetenschappen, Sociologie, Communicatiewetenschappen, Revalidatiewetenschappen en Kinesithérapie, Filosofie en Toegepaste Taalkunde. Op basis van de resultaten van het onderzoeksproject ontwikkelen we een toolkit waar docenten mee aan de slag kunnen.



ONDERZOEK ROND GELIJKHEID EN INCLUSIE

5 GENDER-
GELIJKHEID



10 ONGELIJKHEID
VERMINDEREN



We willen ongelijkheid niet alleen aanpakken op het niveau van het individu. We onderzoeken ook welke structurele effecten het heeft en welke systeemveranderingen er nodig zijn in de maatschappij. Met interdisciplinair en intersectioneel onderzoek leggen we de structurele patronen van achterstelling en privilegiëring bloot en duiden we welke veranderingen nodig zijn om tot een rechtvaardige en inclusieve wereld te komen (SDG 5, SDG 10).

Verschillende onderzoeksgroepen van de VUB leggen zich toe op diversiteit, gelijkheid en inclusie. Zo houdt het expertisecentrum RHEA zich onder meer bezig met intersectionaliteit: het belang van genderongelijkheden

in relatie met structurele achterstelling op basis van etniciteit, seksualiteit, religie, klasse, leeftijd of handicap. Het Brussels Interdisciplinair Onderzoekscentrum Migratie en Minderheden (BIRMM) verbindt meer dan 100 VUB-onderzoekers die zich buigen over thema's als migratie, minderheden en diversiteit. Het Hannah Arendt Instituut, opgericht door de VUB, Universiteit Antwerpen en de stad Mechelen, wil de wetenschappelijke kennis over diversiteit, stedelijkheid en burgerschap verbinden met de inzichten en ervaringen van beleidsmakers, organisaties en burgers. We blijven inzetten op de verdere integratie van gender en diversiteit in het onderzoek aan onze universiteit.

Onderzoeksproject rond inclusief onderwijs

Het hoger onderwijs zag de afgelopen jaren een spectaculaire toename van het aantal studenten. Op amper 10 jaar tijd verdubbelde de studentenpopulatie van de VUB. Waar vroeger alleen jongeren uit welgestelde families de kans kregen om te studeren, start nu ongeveer 70% van alle Vlaamse jongeren na het middelbaar met een hogere studie. Toch blijven verschillende groepen studenten ondervertegenwoordigd, zeker in bepaalde richtingen.

Bovendien vallen ze sneller uit als ze toch hun kans wagen.

De toename in studentenaantallen en -diversiteit vraagt om een hernieuwde blik op de aanpak van inclusief onderwijs aan de VUB. We ontwikkelen een nieuwe visie en een bijbehorend beleidsplan voor inclusief onderwijs, op basis van het beleidsvoorbereidend onderzoeksproject in de schoot van de commissie Inclusief Onderwijs. Het project wordt gecoördineerd door prof. dr. Els Consuegra, diversiteitsexperte verbonden aan de lerarenopleiding, en uitgevoerd door onderzoekster Margot Longeville.



INCLUSIEVE CAMPUSSEN EN KANSSEN VOOR IEDEREEN

De VUB-campusen zijn warme campussen waar discriminatie, achterstelling en grensoverschrijdend gedrag niet getolereerd worden. We hebben de ambitie om een *agent of change* te zijn die kansen geeft, ongelijkheden corrigeert en zo nieuwe generaties stuurt richting meer gelijkheid en appreciatie van diversiteit (SDG 1B, SDG 4.7a, SDG 5.2, SDG 10.2 en 10.3, SDG 11.3).

Inclusieve campussen

Structureel grensoverschrijdend gedrag, seksisme en racisme pakken we onder meer aan door ons meldpunt en de VUB-gedragscode te optimaliseren.

Via omstaandertrainingen voor diverse doelgroepen leggen we uit wat je moet doen als je getuige bent van grensoverschrijdend gedrag. Verder willen we sterker inzetten op praktijkgerichte vormingen voor medewerkers over antiseksisme en -racisme en interculturele communicatie. We ontwikkelen daarnaast een visie en stappenplan voor een meer toegankelijke, inclusieve en transvriendelijke campusinfrastructuur, administratie en communicatie. Ten slotte nemen we elk jaar samen met de collega's van de ULB deel aan de Belgian Pride-optocht en maken we een statement tegen homo- en transfobie.

Het kleinste kamertje herbekeken

In 2021 werden de gebouwen en omgeving van de VUB Main Campus en VUB Health Campus gescreend op hun toegankelijkheid voor mensen met een handicap. Om de gesignaleerde pijnpunten aan te pakken, stelden we een stappenplan op. Een visietekst toont daarnaast ons engagement: we streven naar toegankelijke en inclusieve campussen die het welzijn van onze gebruikers bevorderen. Alle studenten, medewerkers en bezoekers moeten zelfstandig en op een evenwaardige manier gebruik kunnen maken van de aangeboden infrastructuur.

Dat geldt ook voor de toiletten op onze campussen. We experimenteerden al met het inrichten van *all gender*-toiletten: toiletruimtes waar iedereen welkom is, cis- en transpersonen en studenten die zich als non-binair, queer of genderfluïde omschrijven. Op een survey waar een 700-tal VUB'ers aan deelnamen, kwamen vooral positieve reacties. Maar er blijkt ook behoefte te zijn aan klassieke M/V-toiletten. We gaan dus voor een pragmatische mix van gescheiden en *all gender*-toiletruimtes, verspreid over de campus.

Gelijke kansen

We ondersteunen studenten van ondervertegenwoordigde groepen bij het behalen van hun diploma, maar ook in hun traject naar een loopbaan in de academische wereld of op de arbeidsmarkt. We willen het doctoraatstraject zo inclusief en divers mogelijk maken. Zo kunnen studenten met academische ambities, sterke onderzoeksvaardigheden en met een migratieachtergrond of een precaire familiale of financiële situatie, een PhD-schrijfbeurs van 30 dagen aanvragen om hun doctoraatsvoorstel uit te werken. Ook op de agenda: ondernemerschap stimuleren bij onze studenten.

KPI's

- % persoonskenmerken studenten: diversiteit in de VUB-studentenpopulatie
- Aantal PhD-schrijfbeurzen
- % jobstudenten met migratieachtergrond – nulmeting in 2023
- % persoonskenmerken: diversiteit onder VUB-jobstudenten – nulmeting in 2023

Waar staan we vandaag?

Diversiteit ten top

Na uitgebreid overleg spraken de Vlaamse universiteiten eind 2016 af om volgens dezelfde definities kenmerken te registreren van studenten die zich voor de eerste keer inschrijven (ook wel generatiestudenten genoemd). Het gaat om de volgende kenmerken:

Werkstudenten

Een student die in dienstverband werkt voor minstens de helft van een voltijdse opdracht. Ook studenten die als zelfstandige in hoofdberoep werken of uitkeringsgerechtigde werkzoekenden worden meegeteld.

Scholing ouders

Een student uit een kortgeschoold milieu is een student waarvan geen van de ouders het secundair onderwijs heeft voltooid. Een student uit een middengeschoold milieu is een student waarvan de ouders geen diploma hoger onderwijs hebben, maar minstens 1 van beiden heeft een diploma secundair onderwijs.



Studenten met een functiebeperking

Een student bij wie er een blijvende of langdurige uitval is op 1 of meerdere lichaamsfuncties opgesomd in de International Classification of Functioning (ICF) van de Wereld Gezondheidsorganisatie (WHO). Het gaat hoofdzakelijk om studenten met een ontwikkelings- of leerstoornis (dyslectie, ADHD ...), maar ook over studenten die slecht zien of horen, of lijden aan een ziekte als kanker.

Beursstudenten en bijna-beursstudenten

Een beursstudent is een student die een studietoelage ontvangt van de Vlaamse Gemeenschap, overeenkomstig de decretale bepalingen. Een bijna-beursstudent is een student die geen studietoelage ontvangt, maar van wie het referentieinkomen ten hoogste 3.000 euro (geïndexeerd) boven de financiële maximumgrens ligt om voor een beurs in aanmerking te komen.

Anderstalige studenten en meertalige studenten

Een anderstalige student is een student die thuis met alle (andere) gezinsleden een andere taal dan het Nederlands spreekt. Een student die thuis,

naast Nederlands, met minstens 1 gezinslid een andere taal spreekt, wordt als een meertalige student beschouwd.

Nieuwkomers

Studenten met een thuisadres in België op het moment van de registratie, maar geen Belgisch diploma secundair onderwijs (in tegenstelling tot studenten met een migratieachtergrond). Bovendien hebben ze ofwel zelf niet de Belgische nationaliteit, ofwel minstens 1 ouder of minstens 2 grootouders die bij hun geboorte niet de Belgische nationaliteit hadden.

Studenten met een migratieachtergrond

Studenten die een officieel Belgisch thuisadres en een diploma secundair onderwijs hebben. Daarbij hebben zij ofwel zelf niet de Belgische nationaliteit, ofwel minstens 1 ouder of minstens 2 grootouders die bij hun geboorte niet de Belgische nationaliteit hadden.

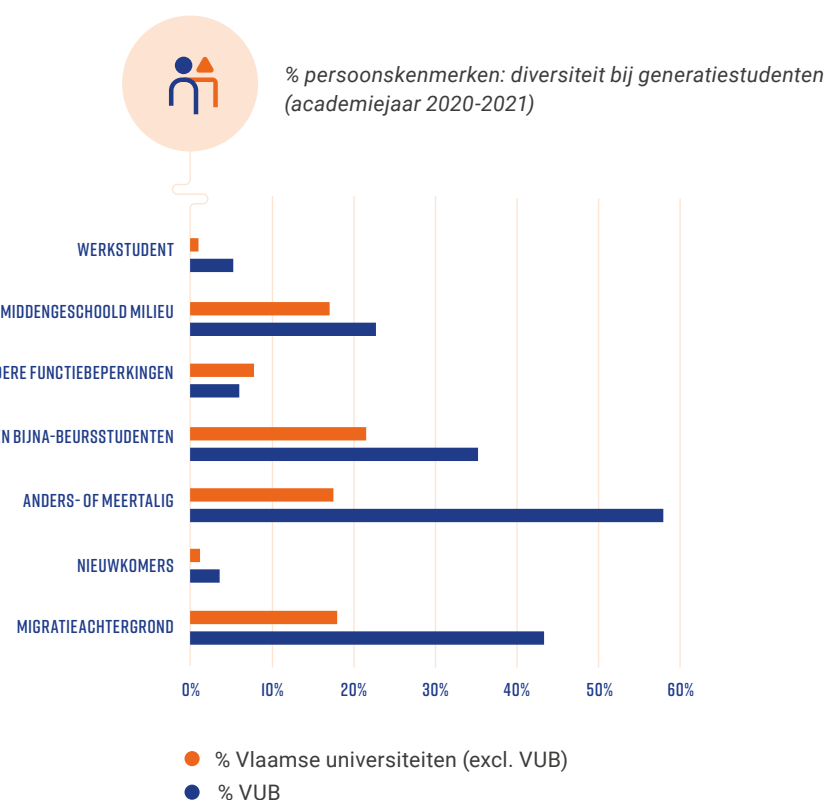
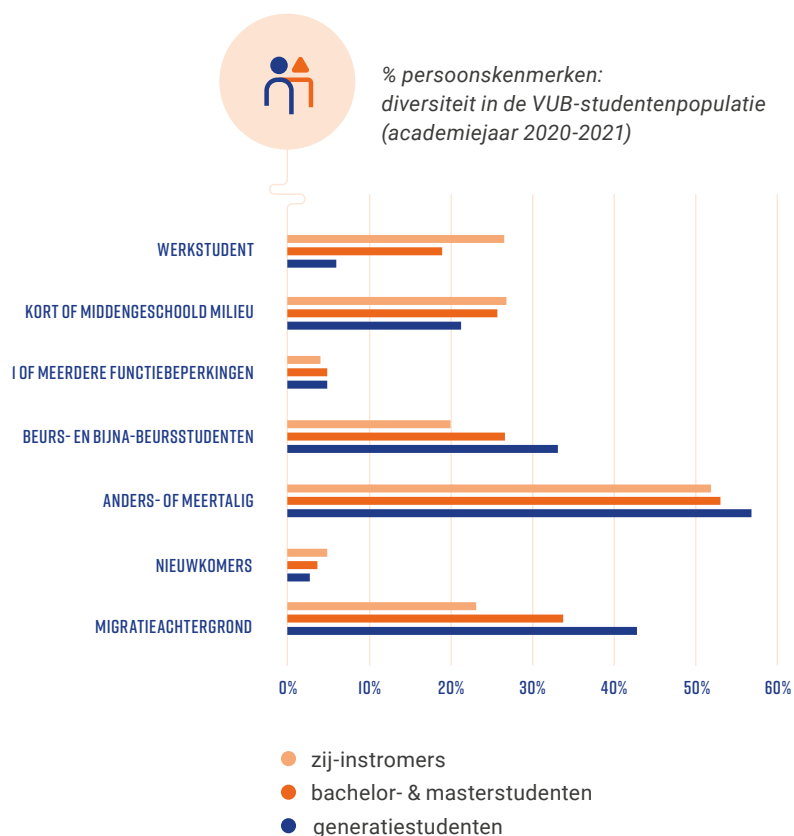


Uit de data van het academiejaar 2020-2021 blijkt dat de generatiestudenten aan de VUB een zeer diverse groep vormen op het vlak van de vooropgestelde achtergrondkenmerken. Ook als we naar de volledige studentenpopulatie kijken, scoren we hoog op het vlak van diversiteit: in academiejaar 2020-2021 had 34% van onze bachelor- en masterstudenten een migratieachtergrond en maar liefst 53% was anders- of meertalig.

De stijgende diversiteit onder studenten is een teken dat de tweede democratiseringsgolf in het hoger onderwijs volop bezig is. Daar plukt de hele maatschappij de vruchten van. Want diversiteit leidt tot onderwijs en onderzoek dat verschillende uitgangspunten verenigt en met een brede blik naar de wereld kijkt.

Tegelijk zijn er uitdagingen. Zo halen we voor verschillende kenmerken bij onze bachelor- en masterstudenten en zij-instromers niet dezelfde studiecijfers als bij onze

generatiestudenten. Studenten met de kenmerken die we hier bespreken, stromen ook niet voldoende door naar onze doctoraatsmandaten en naar een verdere academische carrière. Ons personeelsbestand zou die samenstelling deels moeten weerspiegelen, zodat studenten met een migratieachtergrond rolmodellen hebben. Maar onze universiteit groeit sneller dan we kunnen schakelen. Op korte termijn willen we daar verbetering in brengen, onder meer via gastlezingen, zodat we de diversiteit van de samenleving sterker weerspiegelen.





Drempels voor studenten met ambities wegwerken

De VUB wil het doctoraatstraject maximaal inclusief en divers maken. Daarom bieden we een PhD-schrijfbeurs aan voor masterstudenten die een doctoraat ambiëren, maar er door familiale of financiële hindernissen moeilijk in slagen om een mandaataanvraag uit te schrijven. Met de schrijfbeurs kunnen sterke en gemotiveerde laatstejaarsstudenten toch een poging doen om een onderzoeksloopbaan op te starten. Kandidaten moeten hun projectvoorstel en voorziene werkplan beschrijven, hun studieresultaten (of andere academische verdiensten) meedelen en hun kandidatuur voor een schrijfbeurs motiveren. Studenten die zichzelf tot een etnisch-culturele minderheidsgroep rekenen, worden extra aangemoedigd om zich kandidaat te stellen. Het pilootproject ging van start in 2021. We kenden toen 1 schrijfbeurs toe.

Studentenjobs: stimulans voor ondervertegenwoordigde groepen

1 op de 3 studenten aan de VUB heeft een migratieachtergrond, 4% heeft een erkende functiebeperking en bijna 1 op de 4 zijn internationale studenten. Die 3 groepen hebben vaak meer dan andere studenten baat bij een studentenjob, onder andere omdat ze op de

gewone arbeidsmarkt vaker discriminatie ervaren. Daarom willen we minstens de helft van onze studentenjobs toekennen aan studenten uit die ondervertegenwoordigde groepen. In 2023 zullen we onderzoeken hoeveel studenten met een migratieachtergrond, internationale studenten en studenten met een handicap nu al tewerkgesteld zijn op onze diensten.



Stappenplan voor een goed jobstudentenbeleid

Studentenjobs bieden jongeren kansen om werkervaring op te doen, een netwerk uit te bouwen en de universiteit op een andere manier te leren kennen. Bovendien leveren ze inkomsten op. Ook de universiteit zelf is gebaat bij het werken met jobstudenten: ze ondersteunen onze medewerkers en vergroten de band tussen medewerkers en studenten.

Om ervoor te zorgen dat de VUB-jobstudentengroep even divers is als onze studentenpopulatie, creëren we de komende tijd extra jobkansen voor studenten uit ondervertegenwoordigde groepen. We streven ernaar om minstens 50% van onze studentenjobs toe te wijzen aan studenten met een migratieachtergrond, met een handicap en/of internationale studenten. Om dat doel te bereiken, stelden we een stappenplan op. Dat raadt onze diensten onder meer aan om van een jobstudent enkel kennis van het Nederlands te vragen als dat echt noodzakelijk is voor de functie.



WeDecolonizeVUB: een safe space voor iedereen

De academische wereld is gebouwd op witte, mannelijke en heteronormatieve fundamenteën. Vandaag streven we naar een diverse en inclusieve aanpak, weg van het exclusief eurocentrische en westerse standpunt. WeDecolonizeVUB startte als een studentenproject van het Universitair Centrum voor Ontwikkelingssamenwerking. Het project omvat meerdere onderdelen, zoals een bibliotheek met boeken van auteurs uit alle continenten, sociale evenementen en een online platform. WeDecolonizeVUB creëert daarnaast ook *safe spaces* of veilige ruimtes voor studenten die in aanraking komen met racisme.

COMMUNITY EN ENGAGEMENT

We moedigen studenten, medewerkers en andere betrokkenen actief aan om zich in te zetten voor gelijkheid en inclusie op en rond de campus (SDG 10, SDG 17). De diversiteit in Brussel en op onze campussen biedt daartoe een scala aan mogelijkheden, van studentenjobs en stages tot de projecten van onze 'De Wereld Heeft Je Nodig'-campagne.

VUBuddy

In 2021 organiseerden we het VUBuddy-project. Daarbij maakte een ervaren VUB-student nieuwe studenten uit dezelfde richting wegwijs op en rond de universiteit. We brachten hen met elkaar in contact met het oog op een verbonden universiteit, waar iedereen een plek vindt.

VUB Equality Network

Ons engagement tastbaar maken doen we onder meer via het VUB Equality Network. Dat netwerk biedt verschillende partners en actoren de kans om hun expertise samen te brengen en acties rond inclusie en gelijkheid uit te werken. We sturen regelmatig een nieuwsbrief uit om die acties in de spotlights te zetten en het netwerk op de hoogte te houden van opportuniteiten, interessante informatie en aankomende evenementen.

Tegelijk is het VUB Equality Network een veilige plek waar zowel studenten, medewerkers als externen elkaar kunnen vinden, ervaringen kunnen uitwisselen en kunnen praten over thema's als gelijkheid, inclusie, racisme en discriminatie. Zo willen we de universiteit van binnenuit veranderen.

We bouwen het VUB Equality Network verder uit zodat we de inspraak van studenten en medewerkers kunnen vergroten en het netwerk kunnen inzetten als tool bij beleidsontwikkelingen.

Partners

Om onze samenleving echt gelijk en inclusief te maken, is een collectieve inspanning nodig. Daarom zetten we in op cocreatie en werken we samen met tal van interne en externe partners. De VUB maakt onder meer deel uit van EUTOPIA, een partnerschap van 10 Europese universiteiten die samen bouwen aan de universiteit van de toekomst. EUTOPIA stelt zich tot doel om futureproof onderwijs uit te tekenen dat de maatschappelijke uitdagingen van vandaag en morgen aanpakt. Via het partnerschap bouwen we aan kennis- en leergemeenschappen over de grenzen van landen, universiteiten, disciplines en culturen heen. Dichter bij huis werken we in het bijzonder samen met tal van studentenorganisaties en initiatieven zoals WeDecolonizeVUB, dat onder meer streeft naar een veilige(re) ruimte voor studenten die racisme ervaren.

AC TIE PL AN 3



WELZIJN
ALS SPEERPUNT



Valéry-Ann Jacobs,
academisch coördinator welzijn

“Meer en meer worden we ons bewust van het belang van welzijn aan onze universiteit. Toch staan we nog maar aan het begin van een cultuurverandering. Via onderzoek naar dit thema en onderwijs over de resultaten, streven we samen naar een universiteit waar we ook als mens groeien; een veilige omgeving waar we ons kunnen ontwikkelen tot gezonde wereldburgers die stevig in hun schoenen staan.”

ONZE IMPACT

Het welzijn van onze studenten en medewerkers is een prioriteit. Het is onze plicht om daar zorg voor te dragen. Zowel onze studenten als onze medewerkers brengen een groot deel van hun tijd op onze campussen door. We hebben dus een grote invloed op hun mentale gezondheid en welzijn. Daarom willen we het risico op burn-out, depressie of een onevenwicht tussen werk en privé voorkomen bij onze werknemers. Tegelijk willen we

gevoelens van angst, depressie of suicidaliteit bij onze studenten verminderen. We integreren welzijn volledig in onze werking en maken van onze universiteit een referentieplek op het vlak van welbevinden, georganiseerd als een *community of caring*. De COVID-19-crisis heeft onze goede voornemens nog versterkt. We zijn ervan overtuigd dat een veilige en gezonde werk- en leeromgeving het geluk en het welzijn van onze VUB-community sterk bevordert.

ONZE DOELEN

We willen van onze universiteit een plek maken waar iedereen – studenten, medewerkers en bezoekers – zich goed voelt. Daarom is het belangrijk dat we ervoor zorgen dat iedereen makkelijk de weg naar hulp en ondersteuning vindt.

We streven ernaar om ons welzijnsbeleid te ondersteunen met data, zodat we onze impact kunnen meten. We zetten sterk in op onderzoek en bouwen een academisch netwerk rond welzijn uit.

De ambities van het Welzijnskader vatten we samen in 5 doelstellingen:

- > We werken een beleidskader uit dat geïntegreerd is in de bestaande structuren. 3 organen werken het welzijnsbeleid uit en nemen het initiatief: een werkgroep voor het welzijn van studenten, een groep medewerkers die samenwerken met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, en een academisch netwerk van onderzoekers. De academisch coördinator welzijn slaat een brug tussen de groepen.

IN DE PRAKTIJK

- > We bouwen een online kennisplatform rond welzijn uit waar iedereen terecht kan om zichzelf op welzijnsvlak te verbeteren, onder meer met wetenschappelijk onderbouwde welzijns tips. Daarnaast creëren we bewustzijn rond welzijnsaspecten en hebben we specifieke aandacht voor grensoverschrijdend gedrag.
- > We werken een datagedreven welzijnsbeleid uit. Zo meten we aspecten rond welzijn en communiceren we erover naar de buitenwereld.
- > We zetten in op interdisciplinair onderzoek naar welzijn en evalueren op regelmatige basis welke welzijnsaspecten we verder willen onderzoeken.
- > We nemen structurele maatregelen en bouwen het zorg- en ondersteuningsaanbod voor studenten en medewerkers verder uit. We passen een transparant en performant hr-beleid toe en zorgen voor een meer geïndividualiseerd carrièrepad voor onze medewerkers.

We nemen het welzijn van onze studenten en medewerkers ernstig. We verwachten dat elk lid van onze community ons welzijnsbeleid mee uitdraagt. Om onze doelstellingen rond welzijn te bereiken, zetten we met z'n allen onze schouders onder deze strategische acties:

- > **onderzoek en onderwijs over welzijn**
- > **kennisplatform en bewustzijn rond welzijnsthema's**
- > **bottom-up-initiatieven rond welzijn**
- > **warme campus en werkomgeving**
- > **hulp en medeleven**





ONDERZOEK EN ONDERWIJS OVER WELZIJN

Veel onderzoeksprojecten aan de VUB hebben een link met welzijn. Het is een sterk interdisciplinair thema dat vanuit verschillende domeinen bestudeerd wordt, zoals de sociale en medische wetenschappen en ingenieurswetenschappen. We willen ons onderzoek naar welzijn steeds verder uitbreiden om het welzijn van de VUB-community en bij uitbreiding de volledige maatschappij te verbeteren, en om een maximale synergie tussen onderzoek en beleid te bewerkstelligen (SDG 3, SDG 17.17). Daarin zal interdisciplinair onderzoek een belangrijke rol spelen.

Het fysieke en mentale welzijn van onze studenten krijgt steeds meer aandacht in verschillende opleidingen aan de VUB. Als universiteit willen we die topics bespreekbaar maken, om zo taboes te doorbreken en het gesprek over welzijn aan te gaan. Daarom ontwikkelen we opleidingsonderdelen die bijdragen aan de 'welzijnsgeletterdheid' van onze studenten (SDG 4.7). Zij kunnen hun kennis over welzijn vervolgens uitdragen op onze universiteit en op hun toekomstige werkplek.

Hoe lichter, hoe veiliger?

De interdisciplinariteit aan de VUB is nog sterker als onderzoeksgroepen samenwerken met de centrale diensten. Kijk bijvoorbeeld naar de samenwerking tussen de verlichtingsgroep MERLIN (een onderdeel van MOBI) en de dienst Infrastructuur. Samen onderzoeken zij hoe we de perceptie van veiligheid op onze parkings kunnen verhogen door te spelen met de lichtverdeling.

In samenwerking met het Community Ecology Lab bekijken de onderzoekers daarnaast wat de impact is van onze campusverlichting op de fauna en flora, in het bijzonder op de hoeveelheid insecten. Insecten zijn immers een belangrijke schakel in de voedselketen. Door de link met duurzaamheid en ecologie te leggen, wordt welzijn op onze campus als een heuse 'metatransversaal' ingezet.



KENNISPLATFORM EN BEWUSTZIJN ROND WELZIJNSTHEMA'S

Als onderzoeksinstelling beschikken we over een schat aan kennis over welzijns- en gezondheids-thema's. We bundelen die expertise en stellen ze ter beschikking van onze studenten, medewerkers en iedereen die er nood aan heeft (SDG 3). Via het opzetten van een online kennisplatform rond welzijn willen we iedereen op de hoogte houden van wat er zich op dat vlak allemaal afspeelt aan de VUB. Het platform verzamelt inzichten en handige tips uit onderzoeksprojecten en andere informatie.

Topics die aan bod zullen komen zijn gezonde voeding, goed slapen, een gezonde werk- of

studeerplek, een gezonde leefomgeving, sport en beweging, mentale ontspanning, hulp bij verslaving, omgaan met een verlies of trauma, omgaan met stress of burn-out, timemanagement en work-life-balans.

Aan de hand van het kennisplatform, en met de nodige open communicatie, creëren we bewustzijn rond welzijnsaspecten en grensoverschrijdend gedrag. Via onze 'De Wereld Heeft Je Nodig'-campagne en onze Ateliers willen we iedereen bewust maken van de maatschappelijke relevantie van welzijn (SDG 17.16).

Grensoverschrijdend gedrag? No way!

De VUB schakelt een versnelling hoger in de aanpak van grensoverschrijdend gedrag op en rond de campus. VUB-werknemers Elly Audenaert (coördinator psychosociale aspecten en meldpunt) en Sofie De Smet (afdelingshoofd Studentenzaken): "Met ons nieuwe beleid zetten we maximaal in op preventie. Als er toch nog grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt,

willen we dat slachtoffers, hulpverleners en anderen die ermee in aanraking komen, niet alleen staan. Vandaar de naam van ons beleid, YANA: You Are Not Alone."

"We hadden al een breed arsenaal aan instanties, procedures en mensen om klachten over grensoverschrijdend gedrag aan te pakken. Maar die waren nog niet voldoende op elkaar afgestemd. Dat willen we veranderen. Tegelijk was het noodzakelijk om als universiteit een lijn te

trekken en de VUB-gemeenschap bewust te maken van de grenzen die er zijn: volgens de wet, volgens ons beleid, volgens andere mensen."

Onze collega's Sofie en Elly zullen het YANA-beleid verder vormgeven tijdens het academiejaar 2022-2023. Meer info over grensoverschrijdend gedrag en hulpverlening vind je op onze website.



Meer info rond grensoverschrijdend gedrag



BOTTOM-UP-INITIATIEVEN ROND WELZIJN

Studenten of medewerkers die zelf een project rond welzijn hebben opgestart, of die een evenement willen organiseren, worden warm onthaald. Ons welzijnsbeleid kan maar slagen als medewerkers uit verschillende diensten er samen hun schouders onder zetten (SDG 3). We bieden ondersteuning bij de uitwerking van waardevolle initiatieven en geven ze een boost. Studenten en medewerkers die willen meewerken zijn van harte welkom. Ook zetten we graag onderzoeksprojecten op met externe partners, onderzoeksinstituten, bedrijven en individuele onderzoekers (SDG 17.16 en 17.17).

Interdisciplinaire samenwerking vormt de basis van de bottom-up-implementatie van ons welzijnsbeleid. Een mooi voorbeeld zijn de Welzijnstafels, die plaatsvinden in het kader van weKONEKT.brussels. Diverse groepjes studenten schuiven samen aan tafel en gaan in gesprek over thema's als stress, perfectionisme, racisme en discriminatie, en creatief omgaan met welzijn. Of neem de werkgroep studentenwelzijn: daarin zitten studenten naast onderwijsmensen, mensen van de studentenvoorzieningen, studentenpsychologen en academici met expertise rond voeding, beweging, fysieke en psychische gezondheid.

Ervaringen uitwisselen tijdens uniek diner

Het persoonlijk welzijn van onze studenten is voor ons een prioriteit. Nu meer dan ooit. Daarom nodigden we al de VUB-studenten op 30 maart 2022 uit in de Pilar BOX op de VUB-campus voor een gezellig en inspirerend diner. De sleutelwoorden die avond waren kunst en welzijn.

Lynn Tytgat (coördinator weKONEKT):
"De studenten werden ontvangen door

de curator van de expo 'Hello there, I just wanted to ask how you're doing'. Na een receptie en korte introductie nam iedereen plaats aan tafel voor een vegetarisch diner. In groepjes van 5 tot 6 studenten en onder leiding van VUB-studentenpsychologen kregen de tafelgenoten de kans om hun ervaringen te delen. Allerhande onderwerpen passeerden de revue: kunst als therapie, slaap, uitstelgedrag, psychosociale gezondheid ... De studenten kregen ook concrete tips en tricks. Als

afsluiter was er een *slam performance* van kunstenaars Lisette Ma Neza. Zij liet zich inspireren door de inzichten, gedachten en gevoelens van de aanwezige studenten."

De weKONEKT.tafels zijn een samenwerking tussen weKONEKT.brussels en het PILAR ASAP Festival. De editie van 2023 draait rond het thema 'Let's talk about sex'.



wekonekt.brussels



WARME CAMPUS EN WERKOMGEVING



We willen een warme leer- en werkomgeving creëren waar iedereen zich goed en veilig voelt (SDG 4.7a, SDG 8.8). We werken structurele maatregelen uit rond grensoverschrijdend gedrag en ontwikkelden een 'grenswijs' beleid inzake seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de studentengemeenschap. We optimaliseren de werking van ons meldpunt voor de hele VUB-community, zodat we sneller actie kunnen ondernemen na seksistisch of racistisch gedrag en alle mogelijke vormen van pesterijen en geweld. Ook onze procedures, communicatie en sociale skills nemen we kritisch onder de loep.

Verder maken we werk van veilige campussen. Op die manier verbeteren we het welzijn van de VUB-community (SDG 3).

We ontwikkelen een transparant en performant hr-beleid om het welzijn van onze medewerkers te verhogen. We promoten een meer geïndividualiseerd carrièrepad door onze medewerkers waar mogelijk in te zetten volgens hun voorkeur en competenties. We besteden aandacht aan de work-lifebalans en implementeren een nieuw evaluatie- en bevorderingsbeleid voor het academisch personeel (SDG 8.5).

Nieuw doopkader moet veilige omgeving creëren

De laatste jaren staat het folkloristische gedeelte van het studentenverenigingsleven zowel intern als extern onder druk door enkele betreuwenswaardige gebeurtenissen. Om die reden ontwikkelden verschillende partijen binnen de VUB samen een nieuw VUB-doopkader met duidelijke afspraken over dopen en initiatierituelen. Sofie De Smet, afdelingshoofd Studentenzaken aan de VUB: "We zijn vertrokken van algemene regels uit de Codex Studentenleven én

de regels van het Vlaamse doopkader, dat de VUB mee ondertekend heeft. Met het nieuwe doopkader willen we alle vormen van ongewenst gedrag tijdens schachtenactiviteiten voorkomen en een veilige omgeving creëren voor alle deelnemers, zonder afbreuk te doen aan de tradities."

De afspraken gelden voor alle leden, maar ook voor niet-leden die deelnemen aan activiteiten of events van de vereniging. Over de regels valt niet te discussiëren. Zo worden bijvoorbeeld aanrakingen

die als denigrerend worden ervaren niet getolereerd.

Sofie: "Een studentenvereniging kan een sterk sociaal steunsysteem zijn voor studenten. Dat gevoel van sociale verbondenheid is een belangrijke factor in het welzijn van studenten; ze putten er veerkracht uit. Maar een andere randvoorwaarde van je goed voelen is natuurlijk dat je onbezorgd en veilig aan doopactiviteiten kunt deelnemen. Het nieuwe doopkader zet daar maximaal op in."

Waar staan we vandaag?

KPI's

- Aantal meldingen aan het meldpunt (via e-mail)
- Profiel melders aan het meldpunt
- % kenmerken van de melding
- Aantal sessies en deelnemers opleiding 'Grenswijs leidinggeven en bystanderinterventie'
- % leidinggevendenden die deelnamen aan deze sessies

Meldpunt 2.0

Het VUB Meldpunt is ondergebracht bij de dienst Preventie & Milieu maar werkt onafhankelijk en autonoom. Het richt zich op studenten, medewerkers en externen, zoals bezoekers. Het meldpunt valt onder het beroepsgeheim: alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld.

In 2020 daalde het aantal meldingen als gevolg van de COVID-19-pandemie. In 2021 steeg het cijfer opnieuw. Dat had waarschijnlijk te maken met het feit dat er weer meer activiteiten en lessen plaatsvonden op de campus, en dat meer medewerkers opnieuw offline werkten. De voorbije jaren hebben we de werking van het meldpunt herzien. Daardoor is een meer structurele aanpak van grensoverschrijdend gedrag mogelijk.

Dat uit zich onder meer in een snellere opvolging en een persoonlijke ondersteuning van melders. Maar we werkten ook een preventief beleid uit, zetten sensibiliserende campagnes op, kunnen de cijfers beter monitoren enzovoort.

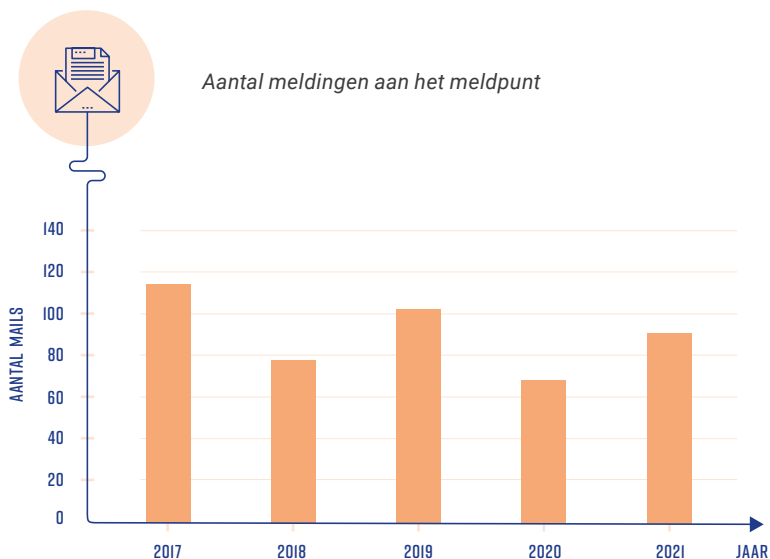
De komende jaren blijven we de werking van het meldpunt continu evalueren en bijsturen in het kader van ons YANA-beleid (zie p. 67).

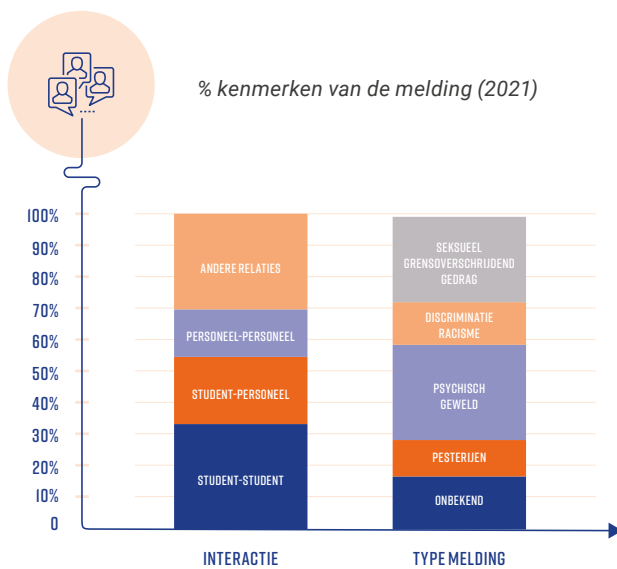
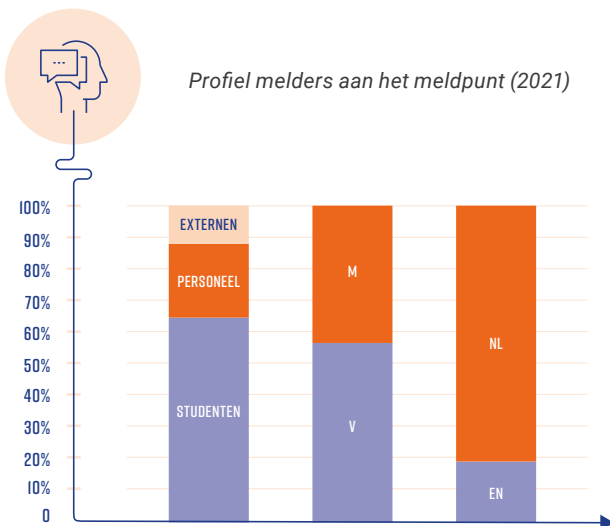
Grenswijs-beleid

Met ons nieuwe beleid 'Grenswijs' voor het studentenleven willen we grensoverschrijdend seksueel gedrag voorkomen. Dat doen we door studenten de nodige handvatten aan te reiken om op een veilige manier met seksualiteit om te gaan. Het vlaggensysteem van Sensoa, het Vlaams expertisecentrum voor seksuele gezondheid, is daarbij de leidraad. Dat vlaggensysteem

is een in Vlaanderen ontwikkelde methodiek om seksueel gedrag op casusniveau in te schatten, er vervolgens gepast op te reageren en dergelijk gedrag in de toekomst in te perken. Grenswijs is een onderdeel van ons bredere beleidsplan rond grensoverschrijdend gedrag, YANA (zie p. 67).

Ook in samenwerking met Sensoa organiseerden we in het najaar van 2022 een opleiding 'Grenswijs leidinggeven en bystanderinterventie voor onze medewerkers'. Hoe reageer je als omstaander op grensoverschrijdend gedrag van collega's? In totaal vonden 5 sessies plaats op de VUB Main Campus en 2 op de Health Campus, zowel in het Nederlands als in het Engels. 117 leidinggevendenden namen deel, dat is 46,8% van alle VUB-leidinggevendenden. Ondertussen werd de opleiding geëvalueerd en bijgestuurd en bekijken we hoe we meer medewerkers kunnen bereiken.







HULP EN MEDELEVEN

Hoe je je voelt heeft een impact op je leven, je studies en je werk. We reiken zowel studenten als medewerkers hulp aan rond thema's als stress, burn-out, gezondheid, verslavingen en trauma's (SDG 3.8). Om ervoor te zorgen dat studenten vlotter de weg naar hulp vinden, stemmen we momenteel ons zorg- en ondersteuningsaanbod van primaire preventie en secundaire hulpverlening beter op elkaar af.

In 2022 namen we in samenwerking met Attentia een anonieme welzijnsbevraging af onder onze medewerkers. We peilden naar het

algemene welzijnsklimaat en de verbeterpunten voor de VUB als organisatie. Alle medewerkers ontvingen een persoonlijk feedbackrapport met hun motivatiebronnen en energievreters, naast concrete tips en advies. Op basis van de globale resultaten worden er gesprekken aangeknoopt over welzijn met de diensthoofden en leidinggevendenden.

Verder werken we aan transparantie en duidelijkheid over waar je met welke hulpvraag terecht kunt. Zo willen we het fysieke en mentale welzijn van de VUB-community verbeteren.

Compassionate university

Een ernstige ziekte, een overlijden of een verlies: ook als student of medewerker kun je ermee te maken krijgen. Daarom geeft de VUB medeleven en verdriet een plaats in haar gemeenschap. We ondertekenden daartoe zelfs een intentieverklaring als 'Meelevende universiteit'. "Daarmee zijn

we een pionier in Europa", zegt Sarah Dury, prof. dr. van het Compassionate Communities Center of Expertise. "Ga je door een moeilijke periode en heb je naast ons reguliere en uitgebreide aanbod van zorgdiensten en zorgverlening ook nood aan een luisterend oor of een schouderklopje? De VUB-community staat voor je klaar."

Waar staan we vandaag?

KPI's

- Jaarlijkse Vlaamse welzijnsenquête voor studenten
- 5-jaarlijkse welzijnsenquête voor personeel
- Jaarlijkse PhD- en promotorensurvey

Welijnsenquêtes voor de hele VUB-community

Als wetenschappelijke instelling is het voor ons erg belangrijk om ons welzijnsbeleid op een datagedreven manier vorm te geven. We meten aspecten van welzijn bij onze studenten, doctorandi en medewerkers via periodieke enquêtes en volgen de voortgang op. De resultaten delen we met de VUB-community en dienen als leidraad voor ons welzijnsbeleid. Ook de resultaten van de jaarlijkse welzijnsbevraging van de studenten in Vlaanderen, in opdracht van de Vlaamse minister van Onderwijs, nemen we mee in de ontwikkeling van ons beleid.

Het welzijn van onze doctorandi

Een van onze enquêtes is de jaarlijkse doctorandi-survey, die we sinds 2017 organiseren. Het is een zeer belangrijk initiatief om de (job)tevredenheid bij doctorandi te bevragen en hen beter te ondersteunen.

Op basis van de resultaten verdelen we de respondenten in clusters: van ontevreden over gematigd en tevreden tot zelfverzekerd. In 2021 bevond ongeveer de helft van de promovendi zich in de gematigde cluster, net zoals de voorgaande jaren. Ze hebben het gevoel dat ze met hun onderzoek op de goede weg zijn en schatten hun kansen op een succesvolle indiening vrij hoog in. Tegelijk staan ze neutraal tegenover hun werkomgeving, hun promotor en de obstakels waarmee ze worden geconfronteerd. 14,9% behoorde tot de tevreden cluster: zij zijn erg tevreden over de externe elementen, zoals de steun en de vrijheid die zij van hun promotor krijgen en hun werkomgeving. 15,6% was niet tevreden met zijn of haar promotor en werkomstandigheden. Die groep heeft veel twijfels en is onzeker of ze hun doctoraat met succes zullen indienen. De zelfverzekerde cluster telde 1 op de 5 (19,8%) van de respondenten.

Opvallend: meer dan de helft van de respondenten gaf aan het gevoel te hebben dat er niet genoeg uren zijn in een dag. 1 op de 3 had het gevoel dat hij of zij het werk nooit kan bijbenen.

Onzekerheid door COVID-19-beperkingen

Sinds 2020 onderzoeken we ook de impact van de COVID-19-pandemie op onze doctorandi. Uit de survey van 2021 blijkt dat hun welzijn sterk beïnvloed werd door de COVID-19-beperkingen. We kunnen 2 belangrijke conclusies trekken.

Ten eerste was er een grote mate van onzekerheid. Veel doctorandi moesten hun onderzoeksplan

bijstellen, maar vaak deden ze dat zonder hulp van hun promotoren. Velen van hen wisten niet wat de uiteindelijke impact zou zijn, terwijl anderen problemen ondervonden met hun dataverzameling. De meeste doctorandi werden geconfronteerd met vertragingen, maar slechts weinigen bespraken een mogelijke verlenging van hun contract.

Ten tweede zagen de respondenten de start van het academiejahr 2021-2022 als een enorme uitdaging. De COVID-19-pandemie heeft ons geleerd dat velen de voorkeur geven aan een combinatie van telewerken en werken op de werkplek. De 'terugkeer naar het nieuwe normaal' ging dan ook gepaard met ernstige potentiële spanningen tussen doctorandi onderling, en mogelijk tussen doctorandi en hun begeleiders. Sommigen verkiezen telewerk om werk en privé beter te kunnen combineren, terwijl anderen telewerken uit de weg gaan om meer sociale interactie met collega's te hebben, vaker contact met hun supervisor te hebben of omdat ze onderzoeksinfrastructuur nodig hebben. De uitdaging is om daarin de juiste balans te vinden voor iedereen.

SDG-MATRIX

[illegible][illegible]

Onderzoek en onderwijs over welzijn			
Kennisplatform en bewustzijn rond welzijnsthema's			
Bottom-up initiatieven rond welzijn			
Warme campus en werkomgeving			
Hulp en medeleven			

PERFORMANCE EN TARGETS TABEL

oude meetmethode
 nieuwe KPI wegens nieuw beleid
 De tabel bevat de data die beschikbaar waren op 1 maart 2023.

KPI	2018	2019	2020	2021	2022	Target 2030	Frequentie rapportage	Opmerking
NAAR EEN DUURZAME UNIVERSITEIT								
Emissie van CO ₂ -equivalenten: scope 1, 2 en 3 (ton)		78.444			Beschikbaar in loop van 2023		2022, '24, '26 etc...	2019 is het referentiejaar voor het Klimaatplan
Duurzame modal split van personeel naar de VUB Main Campus (carpool, trein, metro/tram/bus, fiets, te voet)	88%			88%			Driejaarlijks	Cijfers verzameld in kader van de 3-jaarlijkse Federale Mobiliteits-enquête
Duurzame modal split van personeel naar de VUB Health Campus (carpool, trein, metro/tram/bus, fiets, te voet)	46%			46%			Driejaarlijks	Cijfers verzameld in kader van de 3-jaarlijkse Federale Mobiliteits-enquête
Duurzame modal split kot-campus vs thuis-campus-verplaatsingen van studenten naar de Main Campus (trein, metro/tram/bus, fiets, te voet)*		Kot-campus: 97% Thuis-campus: 94%					Driejaarlijks	Cijfers verzameld in kader van de 3-jaarlijkse Federale Mobiliteits-enquête
Duurzame modal split kot-campus vs thuis-campus-verplaatsingen van studenten naar de Health Campus (trein, metro/tram/bus, fiets, te voet)*		Kot-campus: 97% Thuis-campus: 72%					Driejaarlijks	Cijfers verzameld in kader van de 3-jaarlijkse Federale Mobiliteits-enquête
% off campus werken door medewerkers				Main Campus: 35% Health Campus: 20%			Driejaarlijks	Cijfers verzameld in kader van de 3-jaarlijkse Federale Mobiliteits-enquête
Aantal letselongevallen bij personeel in woon-werkverkeer	26	29	10	7	23		Jaarlijks	
Primair energieverbruik (GWh)				92,6				
Primair energieverbruik/m ₂ (MWh)				369	362		Jaarlijks	Sinds 2021 nieuwe meetmethode
Energieverbruik versus eigen opwekking				ca. 3%	Nog geen volledige data beschikbaar, aantal installaties stijgend	10%	Jaarlijks	Sinds 2021 nieuwe meetmethode
% groene elektriciteit	100%	mix (=grijze stroom)	100%	100%	100%		Jaarlijks	
m ³ kraanwaterverbruik				87.748	81.016		Jaarlijks	Sinds 2021 nieuwe meetmethode
L kraanwaterverbruik/m ²				341	307		Jaarlijks	Sinds 2021 nieuwe meetmethode
De biotoop-opervlaktefactor						+20%	Jaarlijks	Nieuwe KPI
De verhardingsgraad						25%	Jaarlijks	Nieuwe KPI
Het aantal zeldzame koestersoorten die onder meer op onze campussen leven							5-jaarlijks onderzoek	
% regenwater t.o.v. de totale hoeveelheid waterverbruik						20%	Jaarlijks	Nieuwe KPI
Totale hoeveelheid afval (ton)	776	790	518	630	476		Jaarlijks	

* Van het totaal aantal studenten die de mobiliteitsenquête invulde is 32% een kotstudent en 68% een pendelstudent

% gesorteerd t.o.v. totale hoeveelheid afval - Main Campus incl. grofvuil	48%	70%	43%	49%	42%	70%	Jaarlijks	Streefwaarde Brussels Gewest is inclusief grofvuil. Grofvuil fluctueert sterk, want hangt samen met infrastructuurwerken.
% gesorteerd t.o.v. totale hoeveelheid afval - Health Campus incl. grofvuil	18%	13%	14%	23%	30%	70%	Jaarlijks	Streefwaarde Brussels Gewest is inclusief grofvuil. Grofvuil fluctueert sterk, want hangt samen met infrastructuurwerken.
% gesorteerd t.o.v. totale hoeveelheid afval - Main Campus excl. grofvuil	30%	35%	30%	31%	37%	nvt	Jaarlijks	Controle KPI om impact van beleid en acties op te volgen
% gesorteerd t.o.v. totale hoeveelheid afval - Health Campus excl. grofvuil	17%	13%	14%	24%	31%	nvt	Jaarlijks	Controle KPI om impact van beleid en acties op te volgen
Aantal restaurants op VUB met het Good Food-label					2			
% verkochte vegetarische en vegan maaltijden	Vegetarisch: 10% Vegan: 11%	Vegetarisch: 9% Vegan: 12%	Vegetarisch: 9% Vegan: 13%	Vegetarisch: 5% Vegan: 20%			Jaarlijks	
WERKEN AAN INCLUSIE								
Biastraining in elke faculteit					Gerealiseerd	Minimum 1		
% vrouwen in elke facultaire evaluatie- en bevorderingscommissie				Gerealiseerd		Minimum 1 op 3		
% vrouwen in centrale bestuursorganen				Gerealiseerd behalve voor de Academische Raad waar het percentage vrouwen 32% bedraagt		Minimum 1 op 3		
% vrouwelijk (VTE) zelfstandig academisch personeel in totaal				33%		Minimum 1 op 3		
% vrouwelijk (VTE) zelfstandig academisch personeel per faculteit				Sociale Wetenschappen en Solvay Business School: 39% Geneeskunde en Farmacie: 38% Ingenieurswetenschappen: 25% Lichamelijke Opvoeding en Kinesitherapie: 40% Letteren en Wijsbegeerte: 43% Psychologie en Educatiewetenschappen: 40% Recht en Criminologie: 37% Wetenschappen en Bio-ingenieurswetenschappen: 17%		Tussen 40 en 60% per faculteit		
% vrouwelijke bachelor- en masterstudenten per faculteit				Sociale Wetenschappen en Solvay Business School: 52% Geneeskunde en Farmacie: 66% Ingenieurswetenschappen: 24% Lichamelijke Opvoeding en Kinesitherapie: 45% Letteren en Wijsbegeerte: 62% Psychologie en Educatiewetenschappen: 83% Recht en Criminologie: 68% Wetenschappen en Bio-ingenieurswetenschappen: 40%				
Leaky pipeline: % vrouwen (VTE) in de verschillende fases van de academische loopbaan				Academisch personeel predoc: 45% Assisterend academisch personeel: 57% Academisch personeel postdoc: 34% Docent: 38% Hoofddocent: 36% Hoogleraar: 30% Gewoon Hoogleraar: 19%				
% vrouwen (VTE) bij het nieuw zelfstandig academisch personeel - aanwervingen				27%				
% vrouwen (VTE) bij het zelfstandig academisch personeel - bevorderingen				49%				

% verschil in loon vrouwen t.o.v. loon mannen – niet-aangepaste loonkloof				13,80%				
% verschil in loon vrouwen t.o.v. loon mannen – aangepaste loonkloof, gecorrigeerd naar functie				Geen signifiant verschil				
% persoonskenmerken: diversiteit bij generatie-studenten				Migratieachtergrond: 43% Nieuwkomers: 3% Anders- of meertalig: 57% Beurs- en bijna-beursstudenten: 34% 1 of meerdere functiebeperkingen: 5% Kort of middengeschoold milieu: 21% Werkstudent: 6%				
% persoonskenmerken: diversiteit bij bachelor- en masterstudenten				Migratieachtergrond: 34% Nieuwkomers: 4% Anders- of meertalig: 53% Beurs- en bijna-beursstudenten: 27% 1 of meerdere functiebeperkingen: 5% Kort of middengeschoold milieu: 26% Werkstudent: 19%				
Aantal PhD-schrijfbeurzen				1				
% jobstudenten met migratieachtergrond								Nulmeting in 2023
% persoonskenmerken: diversiteit onder VUB-job-studenten								Nulmeting in 2023
WELZIJN ALS SPEERPUNT								
Aantal meldingen aan het meldpunt (via e-mail)	78	102	67	91				
Profiel melders aan het meldpunt				Man/vrouw: 56%/43% Externen/personeel/studenten: 12%/24%/64% Nederlandstalig/Engels: 81%/19%				
% kenmerken van de melding (interactie)				Student - student: 33% Student - personeel: 22% Personeel - personeel: 15% Andere relaties: 30%				
% kenmerken van de melding (type melding)				Onbekend: 17% Pesterijen: 11% Psychologisch geweld: 30% Discriminatie/racisme: 14% Seksueel grensoverschrijdend gedrag: 27%				
Aantal sessies en deelnemers opleiding 'Grenswijs leidinggeven en bystanderinterventie'					7 sessies met 117 deelnemers in totaal			
% leidinggeevenden die deelnamen aan deze sessie					46,8 %			
Jaarlijkse Vlaamse Welzijnsenquête voor studenten					Resultaten meegenomen in ons welzijnsbeleid			
5-jaarlijkse Welzijnsenquête voor personeel					Gerealiseerd			
Jaarlijkse PhD- en promotorensurvey					Resultaten meegenomen in ons welzijnsbeleid			



Vrije Universiteit Brussel
Pleinlaan 2 | 1050 Brussel | België

www.vub.be | info@vub.be

facebook.com/VUBrussel

twitter.com/vubrusssel

instagram.com/vubrusssel