



POSITION PAPER – MEI 2022

Samen werken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit



Vereniging Hogescholen

Het hoger onderwijs is de laatste decennia steeds diverser geworden in de samenstelling van studenten. Dat is enorm inspirerend. Het plaatst hogescholen voor nieuwe vraagstukken wat betreft onze opdracht. Deze vraagstukken verschillen per hogeschool en zijn afhankelijk van bijvoorbeeld de ligging, grootte, studentenpopulatie, cultuur en signatuur. Dit position paper is bedoeld als inspiratie en handvat om in de hogescholen aan de slag te gaan met het realiseren van een inclusieve onderwijs-, onderzoek- en werkomgeving die recht doet aan die diverse context. Daarmee hangt ook de positiebepaling van hogescholen naar de samenleving samen en hoe we als onderwijssector naar onze pedagogische opgave kijken.

De diverse maatschappelijke werkelijkheid dringt zich iedere dag op in de samenleving en daarmee ook in de hogescholen. Zeker de grote, multisectorale hogescholen behoren tot de meest diverse instellingen in de samenleving. Hogescholen vinden het belangrijk dat álle jongeren zich kunnen ontwikkelen tot goed opgeleide jonge professionals. Er zijn nog relatief veel studenten die als eerste in hun gezin gaan studeren. Deze zogeheten eerste generatiestudenten hebben verschillende sociaaleconomische en culturele achtergronden. Verder wil de hogeschoolgemeenschap een gelijkwaardige positie bieden aan studenten met een functiebeperking, chronische ziekte en/of psychische klachten zodat ook zij hen talenten kunnen ontwikkelen.

Dit maakt dat de hogescholen leef- en werkgemeenschappen worden met studenten en medewerkers van alle windstreken, stad, platteland, uit Nederland en de rest van de wereld. Ook wat betreft leeftijd en levenservaring wordt de studentenpopulatie steeds minder homogeen door het toenemende onderwijsaanbod op het gebied van bij-, om- en nascholing (ook wel leven lang ontwikkelen genoemd). Mensen met uiteenlopende waarden, normen, religie, politieke overtuigingen en seksuele geaardheid en identiteit vormen samen een levende hogeschoolgemeenschap.

Thema's die actueel zijn in het maatschappelijk debat spelen volop binnen de hogescholen. Mede door de sociale media worden discussies in al hun facetten ook in de publieke ruimte gevoerd en daarmee ook binnen de hogescholen met een rijkdom aan verschillen en diverse opvattingen. Een veilige omgeving is nodig om hiermee om te gaan en ruimte te bieden aan die verschillen, ze te ontdekken, te waarderen en optimaal te benutten. Het tot stand brengen van een open en welwillende houding ten opzichte van diversiteit is dan ook cruciaal in de hogescholen om een veilig klimaat te bieden waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich gezien en gewaardeerd voelt.

Inclusie heeft betrekking op hoe we met verschillen omgaan. Het gaat om hoe we mensen werkelijk betrekken, insluiten en in de groep opnemen. **Diversiteit** gaat over alle verschillen tussen mensen die we met elkaar kunnen ervaren: de zichtbare (bijvoorbeeld lichamelijke beperking, huidskleur, man/vrouw, leeftijd) en de onzichtbare (psychische klachten, seksuele voorkeur, sociale klasse, overtuiging, religie etc).

Opdracht hogescholen

Ons onderwijs vindt plaats tussen het opgroeien thuis en de zelfstandige rol die onze studenten vervullen als jonge professional in de brede samenleving en arbeidsmarkt. Juist voor de hogescholen ligt hier een grote kans en maatschappelijke opdracht. Studenten komen als zij afgestudeerd zijn bij uitstek te werken in professionele settings waar het omgaan met verschillen essentieel is, bijvoorbeeld in het onderwijs, de zorg, social work, maar ook in de hospitality branche, de bouw en de culturele sector. Afgestudeerden werken aan het voorfront van grote maatschappelijke veranderingen, zoals op het gebied van digitalisering en de kwetsbaarheden die dat ook met zich meebrengt, demografische verschuivingen, duurzame voeding en de energietransitie. Onderwerpen met grote maatschappelijke impact en dito tegenstellingen. Als wij de studenten in het hoger onderwijs met respect leren omgaan met verschillen kunnen ze daar in hun latere loopbaan ook mee omgaan en bijdragen aan een inclusieve samenleving.

Tegen die achtergrond zien de hogescholen het als hun opdracht een inclusieve onderwijs-, onderzoek-, en werkomgeving te realiseren. Niet alleen omdat het van ons gevraagd wordt in de Grondwet en op basis van nationale wet- en regelgeving¹ en het VN-verdrag inzake de

1 Algemene wet gelijke behandeling, Wet gelijke behandeling van mensen met een handicap of chronische ziekte en WHW.

rechten van personen met een handicap. We geven ons ook rekenschap van de voorwaarden die de EU stelt aan gender balance in onderzoeksprogramma's. En als hogescholen zelf hebben we ons tevens geconformeerd aan het realiseren van de Sustainable Development Goals. Wij zien het als onze verantwoordelijkheid en pedagogische opdracht om bij te dragen aan een inclusieve samenleving via ons onderwijs, ons praktijkonderzoek en in de natuurlijke verbinding die we in ons werk hebben in de maatschappij. Dit position paper ligt daarmee in het verlengde van onze 'Strategische agenda Professionals voor morgen', en haakt vanuit deze eigen visie van het hbo aan bij het 'Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek'.²

Onze speerpunten

Bij het realiseren van een inclusieve onderwijs-, onderzoek-, en werkomgeving zien wij zes speerpunten waaraan alle hogescholen zich kunnen spiegelen bij het invullen van hun opdracht. Daar waar mogelijk werken we samen en leren we van elkaar. De Vereniging Hogescholen ondersteunt daarbij door stimuleren, het faciliteren van kennisdeling en landelijke agendering.

1 Hogescholen zijn toegankelijk voor alle studenten

Hogescholen zijn zich met het oog op gelijke kansen bewust van de gelijkwaardigheid van alle studenten en onderstrepen hun verantwoordelijkheid voor de inclusieve organisatie waarin iedereen kan studeren³ en tot bloei kan komen, juist ook als de startpositie niet voor iedereen gelijk is. Daarbij is het investeren in een goede aansluiting van voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs naar de hogescholen een belangrijk aandachtspunt om die gelijke kansen daadwerkelijk te bieden. Hogescholen hebben daarbij specifiek oog voor studenten die extra steun nodig hebben om in onze samenleving hun weg te vinden. Hogescholen spannen zich in om studenten daarin te ondersteunen en weerbaarder te maken.

2 Personeel als herkenbare afspiegeling van de (regionale) samenleving en studentenpopulatie

Docenten zijn vaak boegbeelden voor studenten. Voor (toekomstige) medewerkers op hogescholen is het van belang dat zij zich herkennen in de instelling en op die manier aan de organisatie willen én kunnen bijdragen aan maatschappelijke opgaven en daadwerkelijk een inclusieve gemeenschap zijn. Divers samengestelde (onderwijs)teams blijken beter te presteren en een betere kwaliteit te leveren,⁴ zij zorgen immers voor diversiteit aan perspectief. Voor hogescholen ligt er het streven om te zorgen dat de medewerkerspopulatie

2 <https://open.overheid.nl/repository/ronl-3d4db279-2786-44c8-a1af-5337604eebfd/1/pdf/nationaal-actieplan-boekje-definitief.pdf>

3 Met inachtneming van het toelatingsrecht. Hiervan kan volgens een zorgvuldige procedure worden afgeweken met het oog op een veilige leer- en werkomgeving of bij evidente ongeschiktheid voor het beroep.

4 Zie <https://zestor.nl/diversiteit>

een herkenbare afspiegeling is van de (regionale) samenleving en studentenpopulatie. Hogescholen verschillen van elkaar. Daarmee is er ruimte voor de eigen identiteit van een hogeschool en eigen prioriteiten.

Daarbij hebben we ook gezamenlijke ambities. Zo is in 2018 bijvoorbeeld het Charter Diversiteit⁵ ondertekend door de Vereniging Hogescholen namens haar leden, waarin een streven van 50% vrouwen in hogere functies⁶ en 20% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is opgenomen.

3 Medewerkers dragen bij aan het omgaan met inclusie en diversiteit

Docenten professionaliseren op het gebied van inclusie en diversiteit is noodzakelijk om te zorgen dat ze zich meer handelingsbekwaam voelen in een diverse onderwijscontext en onderwijsinhoud en zelf inhoudelijk hun bijdrage te kunnen leveren aan het daarbij benodigde curriculum. Dat vereist tijd, training, maar ook een veilig opleidings- en werkklimaat waar leren van en met elkaar centraal staat en ervaringen kunnen worden uitgewisseld.

4 Iedereen voelt zich 'thuis' op een hogeschool waar álle stemmen gehoord worden

Met een 'sense of belonging' of je 'thuis voelen' bedoelen we een veilige omgeving waarin iedereen zich gekend en gewaardeerd voelt, zichzelf kan zijn en de mogelijkheid krijgt om zich te ontplooiën. 'Je thuis voelen' blijkt van invloed te zijn op het welzijn van studenten en op hun studieresultaten en op het welzijn van medewerkers en hun werkplezier.

Hiervoor is de hogeschool als veilige en uitdagende omgeving nodig, waarin iedereen met respect met elkaar omgaat zonder last te hebben van bijvoorbeeld pesten, agressie of discriminatie. Hogescholen spannen zich in om een veilige leer- en werkomgeving te realiseren waarin iedereen samen en met respect voor elkaar omgaat. Individueel gezien worden en 'op je plek zijn' betekenen ook dat we daarmee binnen de grenzen van onze democratische rechtsorde open staan voor ieders mening, ook al wijkt die af van de jouwe. Daarmee geven we een impuls aan het gesprek en de ontwikkeling van een samenleving waarin we samen, vanuit gelijkwaardigheid en respect, met elkaar omgaan.

De vrijheid van meningsuiting is juist in dit kader onontbeerlijk. Geen enkele persoonlijke overtuiging of ook politieke opvatting is beter dan een andere. Alle meningen worden in de hogescholen gehoord en zijn van waarde. Onze kracht ligt in het omgaan met deze verschillen.

5 Gelijke kansen op stage- en arbeidsmarkt

Er is pas sprake van studentsucces als alle studenten stage kunnen lopen in een bedrijf dat hen aanspreekt en na diplomering werk vinden dat op hun opleiding aansluit. Aansluitend op de activiteiten van de hogescholen steunt de Vereniging Hogescholen de pilot Transitieroute voor studenten met een ondersteuningsvraag.⁷ Tevens heeft de Vereniging Hogescholen het initiatief genomen voor een brede coalitie om de problematiek van stagediscriminatie in het hoger onderwijs.⁸ Samen met overheid, werkgevers, studenten en UNL geven de hogescholen

5 <https://diversiteitinbedrijf.nl/charter-diversiteit-wat-is-het/>

6 Voortschrijdend inzicht vraagt ook om aandacht voor de positie van andere genders, seksuele oriëntaties en identiteiten.

7 <https://ecio.nl/nieuws/project-transitieroute-hbo-studenten-met-een-ondersteuningsvraag-van-start/>

8 <https://roa.nl/files/roar20204szwallochtenpdf>

invulling aan het Manifest stagediscriminatie. Hogescholen nemen daarmee hun verantwoordelijkheid voor een concrete aanpak van stagediscriminatie. Ook participeert de Vereniging Hogescholen in het programma Verdere Integratie Arbeidsmarkt (VIA), dat onder regie van het ministerie van SZW tot doel heeft te onderzoeken wat werkt om de positie van mensen met een migratieachtergrond op de stagemarkt en arbeidsmarkt te verbeteren.⁹

6 Praktijkgericht onderzoek met aandacht voor inclusie en diversiteit

Hogescholen zijn kennisinstellingen die naast het geven van onderwijs, onderzoek doen in en met de beroepspraktijk. Hogescholen houden bij de inrichting van het onderzoek en de samenstelling van de onderzoeksteams rekening met inclusie en diversiteit.

Er wordt op diverse plaatsen al specifiek onderzoek gedaan naar inclusie en diversiteit door onderzoeksgroepen en lectoren in de hogescholen. Met het oog op nieuw onderzoek naar inclusie en diversiteit, de toepassing ervan in de praktijk en om de inzichten uit onderzoek door kennisdeling te betrekken in ons beleid en onderwijs haken we aan bij het Landelijk Netwerk Diversiteit en ontwikkelen we de kennis door en delen die met elkaar.

Wat is nodig?

Om deze speerpunten te realiseren is een overkoepelende aanpak op sector- en hogeschoolniveau nodig die handvaten biedt aan hogescholen.

Het gaat daarbij om:

- Hogescholen hanteren een brede definitie van diversiteit en richten zich op een inclusieve hogeschool waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. Diversiteit is immers iets wat we allemaal in ons hebben en ons in de samenwerking kan verrijken.
- Commitment is in alle lagen van de organisatie nodig, waarbij inclusief leiderschap diversiteit erkent en een veilige omgeving creëert voor iedereen.
- Hogescholen besteden, in overleg met de medezeggenschap, in instellingsplannen aandacht aan inclusie en diversiteit en verankeren dit in de organisatie. Over de wijze waarop zij hier invulling aan geven, leggen zij verantwoording af in hun jaarverslag.
- De hogescholen en de Vereniging Hogescholen agenderen de waarde en het belang van inclusie en diversiteit binnen de sector, op alle lagen van de instellingen en blijven er aandacht voor vragen. Hogescholen zoeken daarbij actief de dialoog met studenten en medewerkers over dit onderwerp en maken hun activiteiten ten aanzien van inclusie en diversiteit zichtbaar op hun websites.
- Hogescholen hanteren een inclusief personeelsbeleid dat een afspiegeling is van de (regionale) samenleving en hun studentenpopulatie. In overstemming met het Charter Diversiteit¹⁰ streven ze naar 50% vrouwen in hogere functiecategorieën en 20% medewerkers met een migratieachtergrond.

9 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/12/13/werkagenda-via>

10 <https://diversiteitinbedrijf.nl/charter-diversiteit-wat-is-het/>

- Hogescholen zorgen daar waar er vragen, zorgen of dilemma's zijn op het gebied van inclusie en diversiteit dat studenten en medewerkers daarmee terecht kunnen bij hun leidinggevende en ondersteunende structuren en organen die inclusie versterken en diversiteit waarderen (zoals klachtenfunctionarissen). Het is van belang dat daarop adequaat gereageerd wordt. Hierbij is er ruimte aan de instelling om de aanpak zelf vorm te geven naar gelang de behoeften, omstandigheden en eigen identiteit van de instelling, uiteraard passend bij de statuten van de instelling. Hogescholen rapporteren hier op gebruikelijke wijze over zoals in het jaarverslag.
- Hogescholen bieden adequate ondersteuning voor alle studenten, en hebben daarbij specifieke aandacht voor degenen die ervaren dat zij vanwege hun (groeps)identiteit(en) niet gemakkelijk hun plek in de hogeschoolomgeving kunnen of durven innemen. Dit ligt in het verlengde van de 'Gezamenlijke Ambitie Studentenwelzijn' uit 2018.¹¹
- Binnen de Vereniging Hogescholen leren hogescholen van elkaar door (nog) meer samenwerking met elkaar op te zoeken. Tevens betrekken zij hierbij het Landelijk Netwerk Diversiteit (geïnitieerd in 2018), dat vooral bestaat uit lectoren/beleidsmedewerkers binnen de hogescholen. Het netwerk richt zich ook op externe ketenpartners en beoogt uitwisseling van kennis en ervaringen, omdat vraagstukken niet zijn voorbehouden aan individuele hogescholen, organisatie van inspiratiesessies en waar mogelijk zoveel mogelijk samenwerking, bijvoorbeeld in gezamenlijke onderzoeksprojecten.

Tot slot

Een inclusief leer- onderzoek en werkklimaat realiseren binnen een diverse maatschappelijke context is een van de uitdagendste leerprocessen waar de hogescholen voor staan.

We beschouwen het als een maatschappelijke en morele opdracht om álle talenten tot bloei te laten komen. Wij zien dit als onze gezamenlijke verantwoordelijkheid: van de Vereniging Hogescholen, de hogescholen, de opleidingsteams, samen met docenten, onderzoekers en andere medewerkers, en uiteraard onze studenten.

Wij willen met elkaar onze (verbeeldings-)kracht inzetten en elkaar via het delen van ervaringen en verhalen scherp houden en openstaan voor de levens en ervaringen van anderen, die wellicht niet op ons lijken. Door dit toe te passen in het onderwijs en onze organisatie leveren we een bijdrage aan onze opdracht de professionals voor morgen op te leiden.

11 https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/973/original/Gezamenlijke_Ambitie_Studentenwelzijn.pdf?1540459004