

Diversiteit & Inclusie op Hogeschool Rotterdam

Publieksversie: Inventarisatie en plan van aanpak
(Samenvatting White Paper D&I)



VEELKLEURIG, VEELZIJDIG, CONCREET

Dit document is een samenvatting van het White Paper Diversiteit & Inclusie en daarmee de uitwerking van het Actieplan Racisme 2021 dat tegenwoordig Actieplan Diversiteit & Inclusie 2021 heet. Gedragen door vele collega's die met diversiteit en inclusie bezig zijn en gesteund door het CVB en de directeuren-ambassadeurs.

Aanleiding

Op de hogeschool gebeurt er veel op het gebied van diversiteit en inclusie. Zo kunnen studenten van zich laten horen op het [Platform INCLUDED](#), werken docenten aan onderwijsontwikkeling o.a. op het gebied van inclusieve pedagogiek en kunnen medewerkers scholing volgen over thema's die gaan over in- en uitsluiting, discriminatie, racisme en een cultuur van erbij horen.

Dat is lang niet alles! Er wordt voor en achter de schermen hard gewerkt. En toch was het tijd voor een [Actieplan Diversiteit en Inclusie](#), voorheen Actieplan racisme vanwege de actualiteit bijvoorbeeld rondom Black Lives Matters en verhitte discussies over racisme en discriminatie op onze hogeschool. Het is tijd om meer mensen te betrekken bij het doorontwikkelen van beleid, onderwijs en onderzoek ten aanzien van diversiteit en inclusie. Daarom gaan we alles wat er speelt en leeft, zichtbaar maken en delen. We nemen hier met elkaar de tijd voor om dit goed en zorgvuldig te doen, om de stemmen van zoveel mogelijk medewerkers en studenten goed te horen. Ook om beleid, onderwijs en onderzoek goed te laten aansluiten op wat er enerzijds allemaal al wordt ondernomen en anderzijds nog zal worden ontwikkeld en geïmplementeerd. Een inclusiepraktijk kan namelijk alleen bestaan als je met elkaar hieraan werkt. Als je aandacht besteedt aan bestaande stemmen, sentimenten en initiatieven, terwijl je tegelijkertijd richt op (onderwijs- en beleids)innovaties die antwoord geven op de vragen van nu en de (nabije) toekomst.

Vanuit verschillende plekken in onze organisatie werken we al hard aan de realisatie van een inclusieve hogeschool. Waarom we dat doen, hoe we dat willen doen, en wat we dan precies gaan doen, zetten we hier voor je op een rijtje. Wil je meer weten, druk dan op de linkjes vermeld in de tekst. Dit document geeft je alvast een inkijk in de levende en weerbarstige inclusiepraktijk op Hogeschool Rotterdam.

Waarom werken aan D&I?

De afgelopen jaren is er in de wereld, in Nederland, in Rotterdam en op onze hogeschool veel gebeurd dat te maken heeft met de thema's diversiteit en inclusie (D&I).

Was het voor sommigen van ons al hun levenswerk of onderdeel van de dagelijkse werkelijkheid, voor anderen kwam er een omslag in het denken over D&I, of het ervaren van D&I gerelateerde gebeurtenissen door discussies rondom Zwarte Piet, BlackLivesMatters, Metoo, Kansenongelijkheid, Toegankelijkheid, Armoede en onder andere Covid. De wereld verandert, onze steden veranderen en onze school verandert.

Discussies van buiten, voeren we ook op de gangen en in onze lokalen. Gevoelens van erbij horen of je juist buitengesloten en gekwetst voelen, zijn echt, levend en actueel. En daar willen we als hogeschool iets aan doen. We willen namelijk een organisatie zijn die voor zowel de medewerkers als studenten, een plek is van leren en ontwikkelen, van jezelf kunnen zijn, een plek waar je je thuis voelt en het gevoel hebt dat je erbij hoort en er mag zijn. Een plek waar er weliswaar soms spannende gesprekken worden gevoerd, over thema's als religieuze- en genderidentiteit, uitsluiting en discriminatie, maar waar we ook met elkaar leren samenwerken, leren luisteren, leren sensitief te zijn voor de ander. Een plek die van ons allemaal is, en die het beste haalt uit onze studenten en medewerkers en iedereen gelijk behandelt. Hier was dus iets voor nodig, en om dit opnieuw goed centraal te stellen, is er een [Actieplan Diversiteit en Inclusie](#) gelanceerd, waarin acht punten zijn benoemd. Acht punten waaraan we met elkaar keihard aan werken.

We zijn blij met dit actieplan maar ook bezorgd want zijn we niets vergeten? Er zijn veel mensen in onze organisatie die zich betrokken voelen en die zich hard maken voor een goed D&I beleid, voor gedragen D&I onderwijs en onderzoek. Als jij dit leest en je aangesproken voelt, dan kan je ook je steentje bijdragen. Maak je wens of al ingezette activiteiten kenbaar bij ons of bij je opleiding/kennisinstituut of dienst. Want om inclusie te laten werken, moeten we dit samen gaan doen! [Mail naar inclusie@hr.nl](mailto:inclusie@hr.nl).

Hoe gaan we werken aan D&I?

Met een inclusiekaart houden we zorgvuldig bij wat er allemaal gebeurt, om de levende inclusiepraktijk zo goed mogelijk te weerspiegelen. We zullen telkens een aantal vragen stellen, om zo helder te hebben welke **thema's** we adresseren, op welke **interventieniveaus** we actief zijn en welke **doelgroepen** we dan eigenlijk bedienen en bereiken. We zullen deze activiteiten en initiatieven ook door de tijd heen **volgen**, zodat we door de jaren heen de effectiviteit en impact kunnen benoemen en meten. Om daadwerkelijk een inclusieve Hogeschool met elkaar te kunnen realiseren zetten we de volgende stappen:

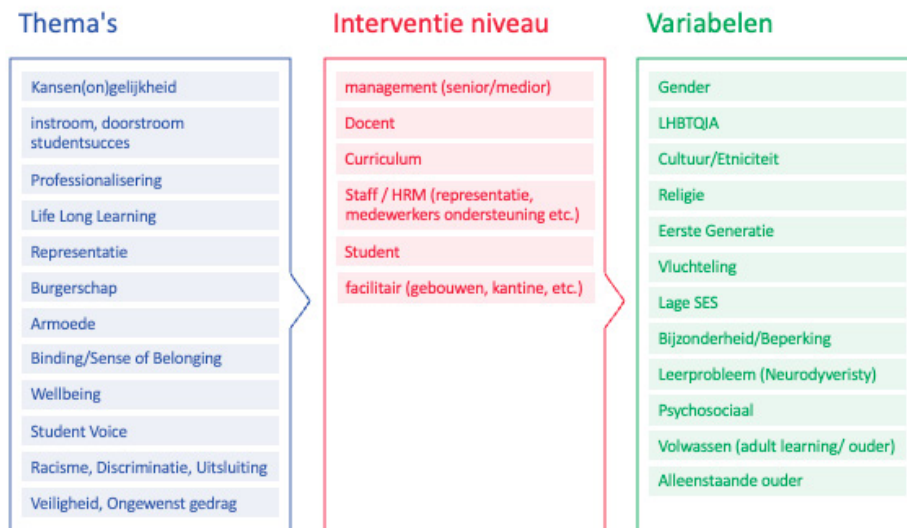
I. Ten eerste. Om te laten zien wat we allemaal al doen op het gebied van D&I, hebben we een **inclusiekaart** gemaakt; een gekleurd wiel met spaken. De verbindende factor, het frame en de spaken, zijn de thema's diversiteit en inclusie. De band om het wiel symboliseert de context van Hogeschool Rotterdam. Tussen de spaken zitten alle inclusie activiteiten en initiatieven die op dit moment worden ontwikkeld en uitgevoerd op onze hogeschool. De inclusiekaart is een 'levend document,' en zal door de tijd heen steeds aangevuld en herzien worden.

Want, in de wereld van D&I zit veel innovatie en veel beweging. Waar bijvoorbeeld een paar jaar geleden genderneutrale toiletten nog niet eens onderdeel waren van een gesprek, hebben we op de HR inmiddels een heel aantal toiletgroepen met ook een genderneutraal toilet. Waar er voorheen niet een duidelijke plek was voor het delen van verhalen over in- en uitsluiting, racisme en discriminatie, hebben we nu **INCLUDED, een studentenplatform** dat deze (student)stem een podium biedt. Elke activiteit heeft zijn eigen vraag/opdracht, zijn eigen specifieke rol in de D&I discussie, heeft betrokken medewerkers, docenten en studenten en bestaat al (heel) lang, of is net gestart. De inclusiekaart is dus een letterlijke beschrijving, en kent geen waardeoordeel of hiërarchie. We zien deze kaart als onderdeel van een beschrijvende methode van de levende D&I praktijk op Hogeschool Rotterdam. Want, **om inclusie te laten werken, moeten we dit samen gaan doen!**



Figuur 1. De Inclusiekaart D&I op de HR

II. Ten tweede kun je die activiteiten binnen de inclusiekaart ook analyseren, vanuit de specifieke situaties en vanuit de samenhang ertussen. En als er nog geen activiteit is binnen een (kennis)instituut of dienst, kun je vanuit drie categorieën vragen, snel het een en ander te weten komen over bestaande of nog gewenste D&I activiteiten. Het beschrijvende analyse model plaats D&I activiteiten in een bepaald thema, maakt inzichtelijk op welk interventie niveau in de organisatie de activiteit wordt uitgevoerd en welke doelgroepen binnen de activiteit centraal staan.



Figuur 2. Beschrijvend Integraal Analysemodel D&I 'wat, waar en wie?'

1) **Wat:** Over welk specifieke D&I **thema** gaat de activiteit, welke vraag ermee wordt beantwoord en/of welk probleem wordt geadresseerd. Gaat het over kansen(on) gelijkheid, over toegankelijkheid, over armoede, of studentsucces. Of over iets heel anders, zoals genderidentiteit of (on)veiligheid. Waar gaat het initiatief op de inclusiekaart over en/of waar zou een (nieuw) initiatief over moeten gaan? Het kan ook meerdere thema's omvatten, bijvoorbeeld eerste generatie studenten en armoede. Elk thema heeft een andere oorzaak en vaak ook, als je een activiteit bedenkt, een ander antwoord model. De kernvraag is: **wat is je probleem/onderwerp, en hoe willen we daarmee aan de slag gaan?**

Bijvoorbeeld armoede: door de internationale gascrisis, stijgen de prijzen hard. Bijna iedereen in Nederland ondervindt hier hinder van, maar onze meer kwetsbare studenten hebben acute financiële zorgen. Het zijn de ondervertegenwoordigde groepen, die al extra moesten werken en geld moesten lenen om te kunnen studeren, om uit huis te kunnen gaan tijdens hun studietijd. Een mogelijk nieuw project kan dan gaan over extra middelen (noodfonds) voor deze studenten, dat zich richt op de ondersteuning bij de aanvraag.

2) **Waar:** Als je weet welk thema er bij de activiteit of het onderwerp hoort, kun je je afvragen op welk **interventieniveau** de activiteit uitgevoerd moet worden. Waar de acties liggen en wie dan je belangrijkste partners en stakeholders zijn. Als je bijvoorbeeld iets wilt doen aan de representativiteit van je medewerkerspopulatie, zodat er een meer diverse personeelssamenstelling ontstaat, is er een beleidsmatige interventie nodig. Vanuit het (senior) management worden dan processen in gang gezet om op een meer inclusieve manier te gaan werven en selecteren.

Als je bijvoorbeeld een 100-dagen programma wilt ontwerpen voor studenten die meer uitdagingen kennen dan sommige andere studenten (o.a. met een migratieachtergrond, die te maken hebben met armoede, die eerste generatie student zijn en/of een bijzonderheid hebben).

Vanwege bijvoorbeeld een migratieachtergrond hebben, eerste generatie student zijn, een bijzonderheid hebben en/of te maken hebben met armoede), zit deze interventie meer op het niveau van het curriculum. Als je wilt dat studenten hun religieuze identiteit kunnen behouden, ook binnen de muren van ons gebouw, hebben we de juiste faciliteiten nodig om ons gebouw voor alle groepen toegankelijk en inclusief te maken.

3) **Wie:** Over welke groepen heb je het, welke **variabelen**? Wil je iedereen met je initiatief/activiteit bereiken of is het een initiatief gericht op bijvoorbeeld de LHBTQIA-gemeenschap danwelstudenten met een bijzonderheid. As er vervolgens bepaalde activiteiten worden aangeboden voor sommige groepen, moeten we dan ook niet nadenken over de groepen die we misschien niet in beeld hebben? En hoe voelen groepen zich eronder, als zij expliciet gemarkeerd worden als bepaalde groep? Hebben ze zelf hiervoor gekozen of is het een extern (door jou of ons) toegekende identiteit?

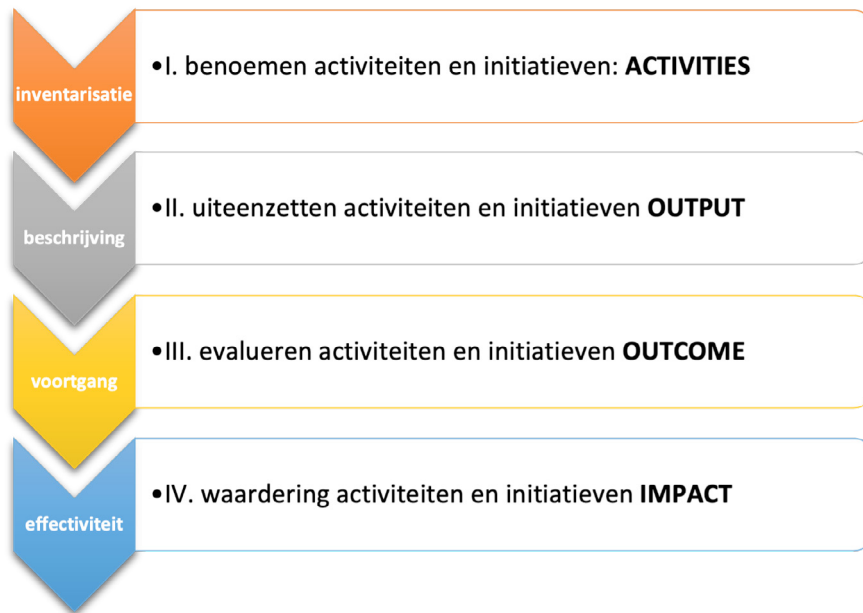
III. Ten derde kun je bestaande en nieuwe D&I activiteiten (door)ontwikkelen en implementeren, uitvoeren en evalueren. Dit noemen we een procesimplementatie (gebaseerd op een theory of change), en die bestaat uit vier stappen. Deze vier stappen gaan we over de gehele HR, in nauwe samenwerking met medewerkers, docenten en studenten, de komende jaren, doorlopen en uitwerken:

1) **Het inventariseren van de D&I activiteiten (de inclusiekaart):** het gaat in deze stap om het benoemen van alle bestaande (en te wensen) activiteiten en initiatieven die onder te brengen zijn onder de D&I paraplu (thema, interventie niveau en variabelen).

2) **Het beschrijven van de D&I activiteiten en initiatieven:** per partje op de inclusiekaart, volgt een beschrijving. Wat omvatten ze, welke doelen hebben ze, en wat leveren ze op (output)? Elke activiteit is hierin zelf aan zet en heeft dus de regie over het daadwerkelijke ontwerp en de uitvoer van de activiteit.

3) **De voortgang bijhouden en evalueren:** in deze stap evalueren de initiatieven hun activiteiten, dit doen zij zelf. Op basis van de gekozen doelstellingen leveren ze (tussen) rapportages aan en delen kennis en kunde. De resultaten worden opgediend, gedeeld en besproken (outcome).

4) **De effectiviteit meten:** deze stap bespreekt niet alleen de intern geëvalueerde resultaten, maar probeert meer objectief de waardering van de activiteiten en initiatieven te meten op effectiviteit. Vaak is het binnen verandermanagement en onderwijsinnovaties lastig om op korte termijn uitspraken te doen over de effectiviteit. Deze 4e stap van de procesimplementatie mag daarom ook meer tijd kosten, uiteindelijk gaat het over het creëren van impact op het gebied van D&I, in dit geval, het bijdrage aan een inclusieve leer- en werkomgeving.



Figuur 3. Fasen Procesimplementatie Diversiteit en Inclusie

Om alles goed bij te kunnen houden en inzichtelijk te maken, bouwen we een webpagina/portal met daarin een D&I Dashboard. De bovenstaande analyse-vragen **Waarom, Hoe en Wat** komen terug in dit levende HR-D&I portal. Een eigen webpagina, waarin we zo adequaat en gedetailleerd mogelijk de inclusie praktijk van vandaag en morgen beschrijven, volgen en visualiseren. Op dit portal geven we informatie en monitoren we de professionalisering van de organisatie op D&I gebied.

2. Wat gaan we precies doen met D&I?

Om de inclusiekaart zo goed mogelijk up-to-date te houden, de analyse zo goed mogelijk uit te voeren en de procesimplementatie zo goed mogelijk te ondersteunen, worden de vele inclusiewerkers die de hogeschool kent, betrokken in het [D&I Stakeholderoverleg](#).

Per activiteit worden stakeholders geïdentificeerd die hierin zitting nemen en periodiek samenkomen. Elke stakeholder is en blijft trekker van zijn eigen inclusieactiviteit, en vertegenwoordigt dus dat initiatief. Zo zorgen we niet alleen voor meer verbinding tussen de verschillende activiteiten, we kunnen dan ook beter van elkaar leren en gezamenlijk gaan bepalen wat er nog nodig is/ontbreekt als we alles helder in kaart hebben gebracht.

Bijvoorbeeld kunnen we aandacht besteden aan de student voice met platform INCLUDED, maar wat doen we concreet aan de voice van onze docenten en medewerkers? Naast het informeren over de voortgang van de afzonderlijke D&I activiteiten, worden er ook meer beleidsmatig, onderwijskundig en onderzoeksmatigsub-overleggen gepland vanuit dit D&I stakeholdernetwerk. Er is een korte en een lange termijn agenda en activiteitenlijst per thema Beleid, Onderwijs en Onderzoek opgesteld. Klik [hier](#) voor het overzicht [Plan van Aanpak D&I](#).

Wil je meer details, weten wat er precies wordt bedoeld met de inclusiekaart, de procesimplementatie, het actieplan D&I en of de inhoud van het Plan van Aanpak per thema (beleid, onderwijs en onderzoek), lees dan rustig het [White Paper](#) na waarin we in detail toelichting geven op deze D&I strategie, methode en aanpak of neem contact op met het D&I beleidsteam via email: inclusie@hr.nl

Colofon

Tekst: D&I beleidsteam
Vormgeving: Asli Kosker