

Inleiding

De aanpak van racisme vraagt om urgentie, om gedeelde verantwoordelijkheid en om een doelgerichte aanpak. Tegelijkertijd is het een complex en gevoelig vraagstuk, wat ook te zien is aan de verscheidenheid aan [adviezen](#) die de werkgroep Dialoog Racisme heeft gegeven. Om gericht te werk te kunnen gaan, zijn de adviezen van de werkgroep op basis van de [bestuurlijke reactie](#) vertaald in verschillende actiethema's. Aan elk thema zijn een collegelid en een directeur gekoppeld, die gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de aanpak van dit thema en de implementatie van de bijbehorende acties.

In dit actieplan staat per thema beschreven welke acties zullen plaatsvinden, wat het beoogde tijdspad is en welke personen binnen (of buiten) de hogeschool betrokken zijn. Elke twee à drie weken wordt de voortgang van het project besproken door het College van Bestuur, Jeroen Chabot en Heleen Elferink (regisseurs namens de directeuren), Mark Glimmerveen (Dienst Concernstaf), Carmen Mo-Ajok (communicatieadviseur) en Wietske Rowaan (projectondersteuning). Het actieplan is een levend document en zal op basis van deze besprekingen steeds worden bijgesteld.

Medewerkers en studenten actief blijven betrekken

Centraal in de aanpak staat het vormen van een gezamenlijke coalitie tegen racisme, we kunnen racisme alleen de baas worden als alle betrokkenen samenwerken: studenten, docenten, medewerkers, lectoren, managers, directeuren en bestuursleden. We willen de systematiek van de gesprekstafels blijven gebruiken om in gesprek te blijven met elkaar over het thema racisme en zullen met enige regelmaat een gesprek organiseren om kennis en input op te halen, maar ook om vraagstukken en vorderingen op de verschillende thema's te bespreken. Ook merken we dat steeds meer mensen zichzelf melden, omdat ze zelf ook in actie willen komen tegen discriminatie en racisme. We vinden dat heel waardevol en ondersteunen goede initiatieven die een raakvlak hebben met een van onderstaande thema's graag. Aan het eind van het actieplan lees je hoe jij een bijdrage kunt leveren.

De thema's:

Het open, maar niet-vrijblijvende gesprek over racisme

Verantwoordelijk: Heleen Elferink, Zakia Guernina

De prioriteit bij dit thema ligt op het creëren en vergroten van het bewustzijn over racisme en discriminatie, juist ook bij medewerkers en studenten die racisme en discriminatie niet uit zichzelf herkennen of ter sprake zullen brengen. Het ontwerpincipe bij de activiteiten rondom dit thema is een bottom-up aanpak: we maken zoveel mogelijk gebruik van de kennis, ervaringen en informatie van medewerkers en studenten en zetten dat in om anderen te inspireren en motiveren om racisme ook aan te pakken. Dit sluit aan bij de behoefte die tijdens [de gesprekstafel van 11 mei 2021](#) naar voren werd gebracht door medewerkers. Het thema 'representativiteit' nemen we integraal mee in onze aanpak.

Concrete acties

1. Online platform

We zetten een toegankelijk en inspirerend platform op om informatie en kennis rondom racisme en discriminatie te delen, om studenten en medewerkers een plek te bieden waar zij (inspirerende) ervaringen kunnen delen en om evenementen gericht op bewustwording en inclusie te organiseren. Dit platform krijgt een multikanaalstrategie en gaat zorgen voor een continue stroom van content in verschillende vormen: een website, gelinkt met verschillende sociale media, met tekst, beeld, podcasts etc. Een belangrijk onderdeel van het platform is een activiteitenkalender, die zichtbaar maakt welke activiteiten er binnen de hogeschool georganiseerd worden op het gebied van diversiteit/racisme, zoals dialogen, trainingen of debatten. De kalender nodigt studenten en medewerkers uit om aan te sluiten, maar ook om zelf activiteiten te organiseren.

Het platform moet onderscheidend en aansprekend zijn waardoor zowel studenten als medewerkers zich bij onze 'grassroot'-beweging willen aansluiten. Sami Martins Ribeiro (student Communicatie bij CMI) helpt ons hierbij vanuit haar afstudeeronderzoek.

Voor de opzet en implementatie van het platform is inmiddels een werkgroepje van start gegaan waarin studenten en medewerkers van verschillende afdelingen van de hogeschool betrokken zijn. Zij zullen zich ook buigen over een redactieraad voor het platform, waar studenten en medewerkers zitting in kunnen nemen.

Planning: een eerste testversie is voor de zomer gereed. In het najaar 2021 gaat het platform online.

2. Community en database

Om te zorgen voor een continue stroom van professionele content op het platform, wordt een community gecreëerd met zowel interne als externe experts. Er wordt een overzicht gemaakt van medewerkers en studenten die zich bezighouden met de thema's racisme, diversiteit of inclusie en van externe experts die we kunnen inzetten.

Planning: het overzicht is gemaakt en wordt continu geactualiseerd.

3. Evenementen organiseren

We gaan fysieke evenementen met aansprekende thema's en namen organiseren, in aanvulling op de activiteiten die door de instituten/diensten/teams zelf georganiseerd worden. Een mogelijkheid is om dit te doen in de vorm van een debatpodium (zoals Pakhuis de Zwijger), waarmee we ook zichtbaar in de stad zouden kunnen worden. Zodra het platform van start is en de community vorm heeft gekregen, wordt deze vervolgstap nader uitgewerkt

Planning: tweede helft 2021

4. Samenwerking met bestaande platforms

De hogeschool heeft al een platform vanuit de werkgroep IPD waar veel kennis beschikbaar is op het gebied van inclusieve pedagogiek en didactiek. Deze twee platformen kunnen elkaar goed aanvullen en versterken. Waar dit platform zich specifiek richt op kennis, ervaringen en bewustwording op het gebied van racisme en discriminatie, richt de werkplaats zich op de pedagogiek. We vinden elkaar op de plek waar we de dialoog in de klas aangaan over racisme en discriminatie.

Diversiteit is onderdeel van het strategisch personeelsbeleid

Verantwoordelijk: *Wijnand van den Brink, Jeroen Chabot in overleg met Ostara de Jager*

Er zal op verschillende manieren gewerkt worden aan diversiteit in het personeelsbeleid, aan de hand van vijf kernpunten:

1. **Het vergroten van diversiteit in alle geledingen**

Hogeschool Rotterdam zet hier al langer op in: zo is een gespecialiseerd bureau betrokken geweest bij het inclusief maken van taalgebruik en referentiekaders bij alle arbeidsmarktcommunicatie en is de hogeschool aangesloten bij 010Inclusief en bij de Stichting Diversiteit in Bedrijf. Desondanks blijkt het vaak moeilijk de juiste mensen te vinden. Daarom zetten we in op een traineeship: getalenteerde studenten en recent afgestudeerden worden geworven om functies te vervullen, zowel in onderwijs als in de ondersteuning.

Planning: in het najaar 2021 wordt een wervings- en begeleidingsplan opgesteld.

2. **Het vergroten van de diversiteit van vertrouwenspersonen.**

Zie het thema 'vertrouwenspersonen en opvolging van signalen/meldingen/klachten' hieronder.

3. **Uitbreiding cursussen HR-academy**

In het kader van professionalisering van docenten en andere medewerkers wordt het aandeel over racisme en bevooroordeeldheid bij trainingen en cursussen van de HR-academy uitgebreid en waar nodig aangescherpt. In de basisopleiding van docenten komt expliciet aandacht voor dit onderwerp.

Planning: tweede helft 2021

4. **Awareness in on-boarding-activiteiten**

Een awareness-training wordt onderdeel van alle "on-boarding"-activiteiten van HR. Een pilot wordt voorbereid als onderdeel van het management development traject.

Planning: tweede helft 2021

5. **Leiderschap**

- a. Persoonlijk leiderschap medewerkers. We gaan bespreken hoe we het beleid rond ongewenst gedrag, waaronder racisme, onderdeel gaan maken van de gesprekscyclus van medewerkers en nemen dit ook op in de trainingen voor leidinggevendenden.

Planning: tweede helft 2021

- b. Er heeft net een aanbesteding plaatsgevonden voor het nieuw te ontwikkelen leiderschapsprogramma voor alle leidinggevendenden van de hogeschool. In dit leiderschapsprogramma zal het thema ongewenst gedrag (waaronder racisme) nadrukkelijk een plek krijgen en ook de awareness-training voor bewustwording van de eigen bevooroordeeldheid.

Planning: het ontwerp van het programma wordt gerealiseerd in de tweede helft van 2021, implementatie van het programma staat gepland in het voorjaar van 2022.

Vertrouwenspersonen en opvolging van signalen/meldingen/klachten

Verantwoordelijk: Wijnand van den Brink, Jeroen Chabot in overleg met Ostara de Jager en Menno Siljee

Het systeem van vertrouwenspersonen wordt tegen het licht gehouden, om ervoor te kunnen zorgen dat studenten en medewerkers op een laagdrempelige manier en in alle vertrouwelijkheid melding kunnen doen als zij enige vorm van racisme of discriminatie ervaren in het onderwijs of in de werksituatie. Er blijkt grote behoefte te bestaan aan functionarissen met de verantwoordelijkheden en autoriteit van vertrouwenspersonen in wie studenten uit niet-gerepresenteerde groepen zich kunnen herkennen. Daartoe wordt het team van vertrouwenspersonen uitgebreid met juist vertegenwoordigers uit die groeperingen. Zij zullen hogeschoolbreed worden ingezet. Planning: realisatie in **de tweede helft van 2021**.

Tevens wordt de zichtbaarheid vergroot van de diversiteit onder de huidige decanen en studentenwelzijn adviseurs, zodat studenten uit verschillende groepen ze beter weten te vinden.

Planning: er wordt een communicatieplan opgesteld in **het najaar van 2021**.

Urgentie, sturing en zichtbaarheid

Verantwoordelijk: Jeroen Chabot, Heleen Elferink, Mark Glimmerveen

Concrete acties

1. Roulerende regisseursrol directeuren

Het thema wordt roulerend bij de directeuren belegd (eigenaar/regisseursrol). Jeroen Chabot en Heleen Elferink treden gezamenlijk op als eerste regisseurs diversiteit.

2. Aanstelling functionaris

In de staf wordt een functionaris (of meerdere) aangesteld die de directeur(en) hierbij kan ondersteunen en als kennisbron voor de organisatie kan dienen. Er zijn gesprekken gevoerd over het gewenste profiel en op welke plek in de organisatie deze functionaris aangesteld wordt.

Planning: **voor de zomer** is het profiel gereed. In **het najaar van 2021** gaat de functionaris van start.

3. Uitwerking diversiteitsbeleid

Het diversiteitsbeleid wordt, in samenhang met het strategische plan, nader uitgewerkt. Daarin wordt nader uitgewerkt wat de verschillende begrippen (diversiteit, inclusie, racisme) voor de hogeschool betekenen, wat de doelstellingen zijn en welke concrete maatregelen en acties nodig zijn om deze te bereiken.

Planning: **eind 2021** ligt er een uitgewerkt diversiteitsbeleid.

Representativiteit

Verantwoordelijk: Jeroen Chabot en Heleen Elferink

De werkgroep Dialoog over racisme heeft aangegeven dat de ervaren representativiteit te laag is. Ook in het vervolgesprek met medewerkers en studenten is dit benoemd. Geadviseerd is om studenten en medewerkers met een multiculturele achtergrond zichtbaar te betrekken bij (beleids)ontwikkeling t.a.v. diversiteit en bij vervolgactiviteiten. Dit is een *doorlopend* aandachtspunt en wordt in de uitvoering van de andere thema's ingebed; denk aan een evenwichtige samenstelling

van de community die betrokken is bij het platform, een evenwichtige samenstelling van het team vertrouwenspersonen en een evenwichtige samenstelling van de adviescommissie curricula. Ook aan het openstellen van gesprekstafels voor alle medewerkers en studenten van de hogeschool.

Curricula

Verantwoordelijk: Ron Bormans, Jeroen Chabot, Mark Glimmerveen

Een kritische beschouwing van de curricula vraagt om een zorgvuldig proces, dat recht doet aan het professionele discours in de verschillende vakgebieden en aan de verschillende rollen en verantwoordelijkheden van betrokkenen binnen én buiten de organisatie. Het College laat zich adviseren over de beste aanpak en stelt hiertoe een adviescommissie in.

Concrete acties

Op **21 en 27 mei 2021** is een eerste gesprek geweest waarin eerste ideeën zijn uitgewisseld over:

- **De opdracht aan de commissie**
De commissie wordt gevraagd om docenten op weg te helpen om te reflecteren op inclusie/bias van het eigen onderwijsprogramma, curriculum en pedagogiek/didactiek en om handelingsperspectief te bieden aan docenten ingebed in normativiteit: hoe kunnen docenten/docententeams op een gefundeerde en evenwichtige wijze omgaan met racisme/bias bij het duurzaam (her)ontwerpen van curricula, lessen en onderwijsmaterialen en wat betekent dit voor de pedagogische en didactische kennis en gereedschappen die ze hiervoor nodig hebben?
- **Het gewenste profiel/de gewenste samenstelling**
De commissie als geheel heeft kennis over racisme en/of diversiteitsvraagstukken, kan deze vertalen naar de context van hoger onderwijs en heeft een respectvolle houding ten opzichte van racisme en diversiteitsvraagstukken. We zoeken een commissie die op verschillende manieren evenwichtig is samengesteld: man/vrouw, etnische achtergrond, hoogleraren/lectoren/pedagoog. De commissie bestaat uit mensen die gezag hebben in hun vakgebied. De commissie wordt aangevuld met een docent en student vanuit de hogeschool, die in overleg met de CMR gevraagd zullen worden.
- **De beoogde uitkomsten van de commissie**
(1) een kader of handreiking voor teams en individuele docenten waarmee zij op een evenwichtige en duurzame manier tot een breder/inclusief perspectief kunnen komen in hun programma, curriculum en pedagogiek/didactiek.
(2) een advies over of/hoe een commissie binnen de hogeschool (naar analogie van een ethische commissie) kan worden ingericht, die geraadpleegd kan worden door docenten en teams om hun handelen in dit kader richting te geven.

Planning:

Op **12 juni 2021** heeft een gesprek plaats gevonden met de beoogd voorzitter van de commissie; hierna zal de samenstelling van de commissie en de opdracht aan de commissie verder worden uitgewerkt.

Voor de zomer is de opdracht aan de commissie uitgewerkt en is de commissie benoemd. De commissie komt **eind 2021** met een advies.

In het **najaar van 2021** wordt uitgedacht hoe we de interne communicatie (vanaf januari 2022) op gang kunnen brengen. Daarbij is ook van belang om verbinding te maken met andere thema's uit het projectplan en met andere gremia (zoals het Expertcollege).

Het gebruik van inzichten uit praktijkgericht onderzoek naar racisme & kennisdeling

Verantwoordelijk: Zakia Guernina, in overleg met Ron Bormans

De werkgroep heeft geadviseerd om kenniscentra binnen hun vakgebied onderzoek te laten doen naar dit thema en de resultaten in het onderwijs te implementeren. Dit onderwerp wordt geadresseerd als onderdeel van/vervolg op de kritische beschouwing van de curricula.

Beoogde planning: voorjaar 2022.

Het vermijden van vooroordelen in communicatie

Verantwoordelijk: Ron Bormans en Mark Glimmerveen

De werkgroep heeft geadviseerd om te onderzoeken in hoeverre er binnen de communicatiemiddelen en boodschappen van Hogeschool Rotterdam sprake is van onbedoelde framing, waardoor studenten zich onvoldoende in de communicatie herkennen.

Concrete acties

Veelgebruikte in- en externe communicatiemiddelen en boodschappen zullen worden doorgelicht op onbedoelde framing. Dit onderzoek wordt extern uitgezet. Gemeente Rotterdam heeft inmiddels een presentatie aan de afdeling Communicatie gegeven, waarin de gemeente ervaringen heeft gedeeld over hun aanpak bij het doorlichten van gemeentelijke communicatie. Als vervolg is op **10 juni jl.** een verkennend gesprek geweest met het onderzoeksbureau waar de gemeente mee heeft gewerkt, om tot een concrete aanpak en offerte te komen.

Wil jij ook bijdragen aan het actieplan?

Is na het lezen van het actieplan je interesse gewekt om mee te denken of bij te dragen aan onze aanpak van racisme en bevordering van meer bewustwording en inclusie, neem dan deel aan de nieuwe reeks gesprekstafels die we het komende collegejaar gaan organiseren. Rond alle thema's zullen we gesprekstafelsessies organiseren, waarbij steeds een ander doel of andere vraag centraal staat.

We zullen jullie steeds via Hint, andere interne kanalen en sociale media - en straks ook via het nieuwe platform – informeren over de data en onderwerpen van de gesprekstafels en hoe je je kunt aanmelden.

Door jullie actieve bijdrage hopen we samen met onze studenten en medewerkers te bouwen aan een coalitie tegen racisme en discriminatie en voor inclusie.