

Diversiteit en inclusie: naar actieplan 2.0



Actieplan 1.0

In 2021 werd naar aanleiding van de protesten rondom het overlijden van George Floyd en de daaropvolgende discussies over racisme en discriminatie in Profielen een aantal gesprekstafels georganiseerd over racisme en discriminatie. In deze gesprekstafels kwamen verontrustende signalen naar boven van medewerkers en studenten. Naar aanleiding hiervan is een actieplan racisme en discriminatie opgesteld met de volgende actiepunten:

- Het open, maar niet-vrijblijvende gesprek over racisme
- Diversiteit is onderdeel van het strategisch personeelsbeleid
- Vertrouwenspersonen en opvolging van signalen/meldingen/klachten
- Urgentie, sturing en zichtbaarheid
- Representativiteit
- Curricula
- Het gebruik van inzichten uit praktijkgericht onderzoek naar racisme & kennisdeling
- Het vermijden van vooroordelen in communicatie

Later in 2021 en 2022 is de thematiek rondom racisme en discriminatie verbreed naar diversiteit en inclusie.



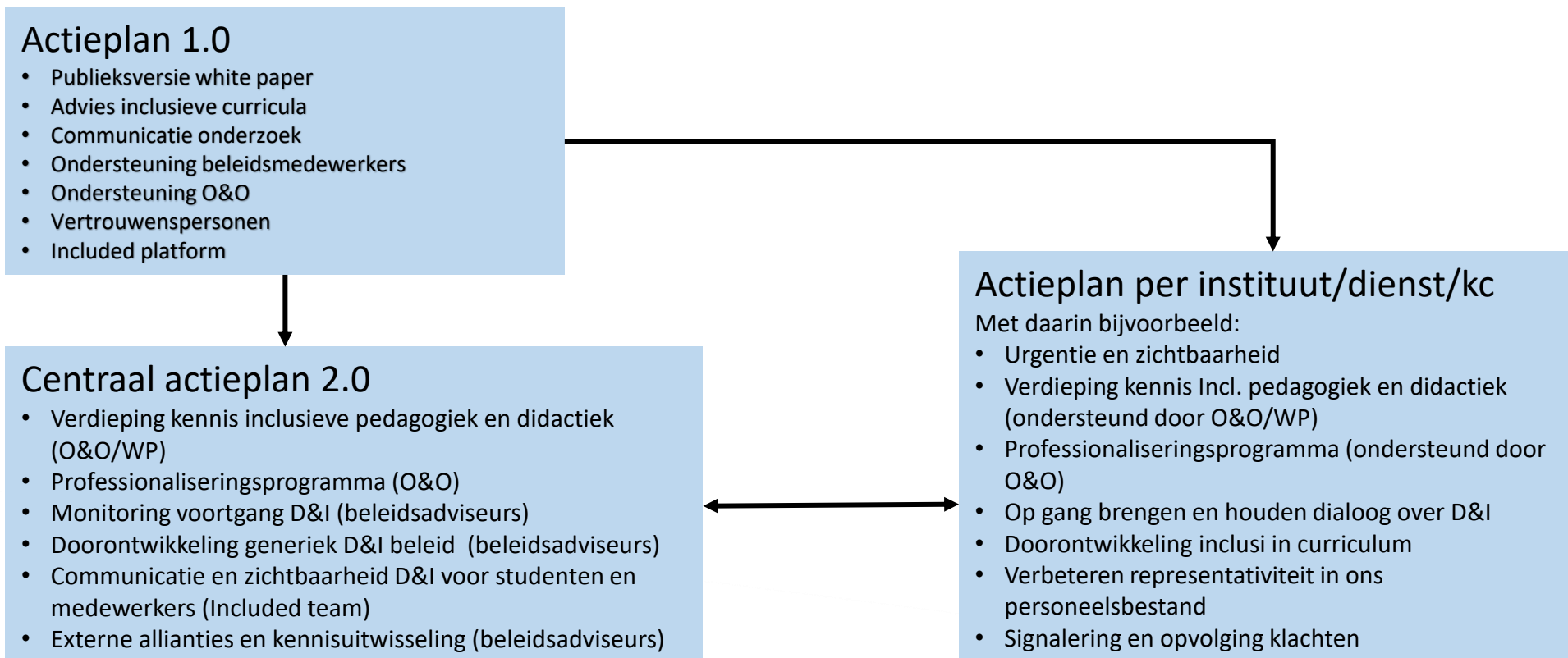
Wat is er gebeurd?

- Naast de al bestaande expertisegroep inclusie (Mariska Oudwater) bij O&O, de Strategisch beleidsadviseur D&I (Karen Smits) en de werkplaats inclusieve pedagogiek en didactiek (Margot Pluyter) zijn drie beleidsmedewerkers aangesteld om CvB en directeuren te ondersteunen bij de aanpak van diversiteit en inclusie: Kelly Busby (strategisch beleidsadviseur), Guusje Tavecchio (onderzoek) en Milly Kock (onderwijs). Ludmilla Molina is aangesteld voor D&I communicatie. En bij KCTO is een lector D&I, Bregje Termeer aangesteld.
- Bij O&O zijn vier vertrouwenspersonen aangesteld die zich specifiek richten op D&I vraagstukken
- Het INCLUDED platform is gelanceerd. INCLUDED is naast een online platform ook een community die een veelheid aan evenementen organiseert rondom D&I en ook de regie neemt over initiatieven rondom de aardbeving in Turkije, de situatie in Iran etc. Doelstelling is om studenten een stem te geven en zichtbaar te maken dat ze gezien worden.
- De adviescommissie inclusieve curricula heeft een advies opgeleverd aan het CvB over hoe om te gaan met onze curricula en met dilemma's waar we tegenaan lopen in ons onderwijs.
- Verwey-Jonker heeft een advies voor ons opgesteld over onze communicatie. Het communicatieteam is bezig met een doorvertaling van deze adviezen in een stijlguide voor inclusief taalgebruik.
- Bij O&O wordt gewerkt aan een professionaliseringsprogramma voor docenten, managers en directeuren op inclusiviteit.
- Er zijn strategische allianties opgezet met een aantal externe organisaties om samen te werken en van elkaar te leren op inclusiviteit (bijv. met Albeda en Zadkine, de politie, 010inclusief etc)
- De strategische beleidsadviseurs werken aan generieke beleidsthema's op D&I zoals een Gender Equality Plan, omgang met stille ruimtes, stage discriminatie beleid etc.
- Het strategisch beleidsteam werkt aan monitoringstools om de voortgang op D&I binnen de hogeschool te meten en te monitoren



En nu

Nu is het tijd voor actieplan 2.0: een doorvertaling van actieplan 1.0 naar een actieplan per instituut/dienst waarmee het thema diversiteit en inclusie nog meer zichtbaar wordt, ook in de opleidingen, voor onze studenten en medewerkers. Met daarnaast een voortzetting van de centrale activiteiten om hiermee de decentrale activiteiten te ondersteunen



Inclusie in de praktijk op Hogeschool Rotterdam

Visie op Diversiteit (Whitepaper 2022)

- Diversiteit is **breed**, en zeker **niet altijd zichtbaar**.
- Een hogeschool die divers en inclusief is, houdt rekening met **alle stemmen** en zorgt ervoor dat die stemmen niet alleen gehoord en (h)erkend worden, maar ook dat ze worden **gebruikt in beleid** en in de praktijk van het onderwijs. Dit vraagt om **engagement van docenten en onze studenten**. Dat ze zich aangesproken voelen, gehoord voelen.
- Een hogeschool waar studenten en medewerkers zich **thuis** kunnen voelen, ze **herkennen** zich in de ander, ze voelen dat **hun perspectief is meegenomen** bij het maken van beleid en het ontwerpen van de onderwijspraktijk.

Werken aan een inclusieve Hogeschool Rotterdam Is werken aan 5 kernthema's:

1. Inclusieve cultuur & werkomgeving
2. Inclusief leiderschap
3. Inclusieve leeromgeving
4. Inclusief communicatie
5. Inclusieve werving & selectie

Samengevat:

Om inclusiviteit in het DNA van Hogeschool Rotterdam te verankeren zijn verschillende interventies bij verschillende organisatie onderdelen en op verschillende niveaus noodzakelijk



Definities 5 kernthema's D&I

1. Inclusieve cultuur en werkomgeving: Een inclusieve cultuur is onderdeel van een lerende organisatie. Het is belangrijk om te weten wat er speelt binnen alle lagen van de organisatie om mee te kunnen groeien met de wensen en behoeften van medewerkers en studenten. Een inclusieve cultuur ontstaat niet vanzelf, deze zal moeten worden ingericht. Een inclusieve cultuur kent een veilige werkomgeving/ leeromgeving waar geen plek is voor uitsluiting, discriminatie, microagressies of acties die leiden tot emotioneel of fysieke schade. In een inclusieve cultuur zijn aan niet inclusief gedrag consequenties verbonden.

2. Inclusief leiderschap: Een inclusief leider is zichtbaar betrokken bij D&I en maakt het een speerpunt binnen de organisatie. Inclusie in de praktijk vraagt om een cultuurverandering. Voor het realiseren van een inclusieve organisatie is inclusief leiderschap een randvoorwaarde aangezien management/leiders de strategische keuzes van een afdeling/organisatie bepalen. Daarnaast heeft het management ook een voorbeeldfunctie en wordt het volgende gevraagd van de leider:

1. Kent zichzelf, de eigen manier van denken en handelen en is zelfkritisch, bijvoorbeeld op mogelijke (voor)oordelen.
2. Draagt het belang van diversiteit en inclusie inspirerend uit naar medewerkers. Vervult hierin een voorbeeldrol.
3. Zorgt voor eerlijke kansen, toegang en ontwikkeling in het werk voor alle individuen en groepen. Heft eventuele oneerlijke behandeling op.
4. Maakt verschillen tussen de teamleden inzichtelijk en benut deze om tot samenwerking en besluitvorming te komen.
5. Creëert een veilige werksfeer en stimuleert de vrijheid om ideeën uit te wisselen, feedback te geven en te reflecteren.



Definitie 5 kernthema's D&I vervolg

3. Inclusieve leeromgeving is een leeromgeving waarin iedereen zichzelf mag zijn en zich volledig kan ontwikkelen doordat de verscheidenheid aan identiteiten, achtergronden en perspectieven wordt erkent en benut. Er rekening gehouden wordt met beginsituatie van een student: 'Equality doesn't mean equity'. Elke student krijgt de kans zijn eigen talenten en kwaliteiten te ontwikkelen en krijgt ruimte om het leerproces vorm te geven. Onderwijs is toegankelijk voor iedere studenten (ook fysiek) en vrij van stereotypering, uitsluitingsmechanisme en (voor)oordelen.

4. Inclusieve communicatie is communicatie vrij van stereotypen waarbij begrip, herkenning en toegankelijkheid worden nagestreefd . Inclusieve communicatie houdt rekening met gevarieerde perspectieven oa gender, etniciteit, seksuele oriëntatie, leeftijd, beperkingen en ook opleidings- en inkomensniveaus in gesprekken, tekst en beeldgebruik.

5. Inclusief werven & selecteren: Een inclusief wervings- en selectie proces is vrij van aannames en onbewuste vooroordelen, draagt bij aan gelijke kansen en gelijke behandeling. Het wervings- en selectieproces is bewust van intersectionaliteit en sluit mensen niet uit. Daarnaast is het belangrijk bewust om te gaan met doorgroeimogelijkheden en behoudt van talent. Een organisatie kan geen divers talent behouden zonder aan de slag te gaan met inclusie en gelijkwaardigheid.



Toolkit D&I: Aan de slag met inclusie

Toelichting

Op de volgende 2 slides vind je de toolkit met hulpmiddelen rondom D&I die HR momenteel paraat heeft. Het is altijd mogelijk om maatwerk te (laten) ontwikkelen.

Toolkit Inclusieve cultuur en werkvloer

1. Professionalisering medewerkers mbv HR Academy

Voor medewerkers worden trainingen ontwikkeld welke individueel of in teamverband gevolgd kunnen worden.

- Leergang Inclusieve communicatie: waarin wordt ingegaan op communicatie in je werkomgeving
- Leergang Meerwaarde uit diversiteit: leertraject gericht op het versterken van pedagogische en didactische vaardigheden

In de loop van 2023 komt beschikbaar:

- Leergang Sociale veiligheid voor teams: meer inzicht in en vaardigheden voor een sociaal veilige werkomgeving.
- Leergang Werken aan een inclusieve werk- en leeromgeving: met team een analyse van de eigen context en een plan van aanpak maken

2. Representativiteit personeelsbestand

Representativiteit is onderdeel van strategische personeelsplanning. Diensten en instituten worden hierin ondersteund door HRM BP bij hun SPP

3. Urgentie en zichtbaarheid per instituut

Medewerkers/studenten betrekken bij D&I aanpak m.b.v.

- Organiseer voor aanvang aanpak dialoogtafels en bepaal behoeften
- Opgang brengen en houden dialoog D&I
- D&I ambassadeurs per instituut/Trekkers per thema die korte lijntjes onderhouden met D&I staf en die intern aanspreekpunt zijn

4. Signalering en opvolging klachten

Zie Hintpagina met toelichting, richtlijnen en nuttige links

[Racisme en Discriminatie - Hogeschool Rotterdam](#)



Toolkit D&I: Leiderschap, werving, communicatie

Toolkit Inclusief Leiderschap

Diverse trainingen ontwikkeld door HR Academy

- 2022 Inclusie en Biasdag voor Managers & directeuren
- 2023 Leergang Incl Leiderschap modules 1 & 2 voor management
- 2023 verdere ontwikkeling routekaart inclusief leiderschap
- 2023 borging modules Inclusief Leiderschap in bestaande MD trajecten voor nieuwe managers vanaf 2023

Toolkit Inclusieve werving en selectie

- Werving: inclusieve taal in vacatures van HR
- 2023 professionaliseringaanbod en richtlijnen 'Hoe beter te selecteren wordt breed beschikbaar gemaakt
- Gender Equalityplan: In dit plan staat beschreven hoe het hiermee gesteld is en wat HR hierin te doen heeft.

Toolkit Inclusieve Communicatie

- Onderzoek Verwey Jonker Instituut: Rapport inclusieve communicatie
- HR Academy: Leergang Inclusieve communicatie: waarin wordt ingegaan op communicatie in je werkomgeving



Toolkit D&I: Inclusieve leeromgeving

Om al onze studenten goed onderwijs te bieden is een inclusieve leeromgeving een randvoorwaarde. Welke tools zijn hiervoor beschikbaar?

Toolkit Inclusieve leeromgeving

1. Bewustwording docenten/onderwijsmanagers/decanen etc.

- D&I is Onderdeel BDB en BKE
- Hoe faciliteert HR het open maar niet vrijblijvende gesprek/instituut **n.t.b**

2. Pedagogiek en didactiek

- Netwerk Inclusief onderwijs. Ophalen van kennis en inzichten om inclusief onderwijs vorm te geven
- Training 'Meerwaarde uit diversiteit': Leertraject gericht op versterken van pedagogische en didactische vaardigheden
- EGI* is beschikbaar als vraagbaak m.b.t vormgeven van een inclusieve leeromgeving.
- Inclusieve leeromgeving & handelingsperspectieven voor docenten*.
Poster beschikbaar [Inclusieve leeromgeving - Hogeschool Rotterdam](#)
- Resultaten werkplaats IPD in [11 onderwijskundige thema's](#)
- Inspiratie poster 'Toetsing en Inclusiviteit'. Toetskwaliteit door inclusie-bril* [Toetsen - Hogeschool Rotterdam](#)

3. Inclusief Curriculum

- Door de werkgroep inclusief curriculum van HR is een adviesrapport uitgebracht.
- Het rapport met adviezen en uit te voeren vervolgstappen wordt nog behandeld in het directeurenoverleg oa stagediscriminatie

*Ontwikkeld door EGI (expertisegroep Inclusie). EGI geeft handvatten voor het omgaan met diversiteit in je werk en onderwijs zo te organiseren, ontwikkelen en uit te voeren dat alle studenten zich thuis kunnen voelen en succesvol kunnen zijn.



D&I implementatie

Kaders D&I implementatie

- Elk instituut ontwikkelt D&I plan van aanpak m.b.v D&I stafteam (beleid)
- Start met dialoogtafels collega's / studenten. Weet wat er intern speelt.
- Urgentie en zichtbaarheid is noodzakelijk en wordt aangejaagd door management.
- 5 Inclusie kernthema's waar simultaan aan gewerkt wordt.
- Meerdere Interventie niveaus (persoon / instituut / HR totaal)
- Richt per instituut team D&I ambassadeurs op (kijk voorbij the usual suspects/ inclusie doe je met z'n allen)

Specifieke vragen? Stel ze aan de experts.

Binnen onze hogeschool zijn er meerdere teams die werken aan het thema D&I. Bekijk de [landingspagina D&I](#) ontdek wie wat doet en waar je met je vragen terecht kunt.

