



College van Bestuur

Aan	Wergroep Dialoog over racisme
Van	College van Bestuur
Datum	29 maart 2021
Betreft	Bestuurlijke reactie notitie Gesprekstafels over racisme
Aantal pagina's	5
Bijlage	Adviezen werkgroep Dialoog over racisme

Het College van Bestuur (CvB) heeft met waardering kennisgenomen van de notitie 'Gesprekstafels over racisme'. In deze notitie doet de werkgroep 'Dialoog over racisme' verslag van de gesprekstafels die in de periode juli tot en met december 2020 georganiseerd zijn. Dit, naar aanleiding van de discussie die vorig jaar ontstond na de publicatie van een blogpost op de website van Profielen. De werkgroep heeft de input van de deelnemers aan de gesprekstafels in de notitie verwerkt tot adviezen aan het bestuur over mogelijke vervolgstappen. Op 18 maart jongstleden hebben de CvB-leden een gesprek gevoerd met de werkgroep over de bevindingen en adviezen.

Wij willen op voorhand erkenning geven aan de ervaringen die studenten en medewerkers tijdens de gesprekken hebben gedeeld en betreuren het ten eerste dat zij hier binnen onze hogeschool mee geconfronteerd zijn. Wij zijn geschrokken van de verschillende voorbeelden die naar voren zijn gekomen en willen benadrukken dat die onder geen beding thuis horen op onze hogeschool.

Openhartigheid deelnemers wordt zeer gewaardeerd

Wij zijn de werkgroep erkentelijk voor het organiseren van de gesprekstafels en danken de leden voor de zorgvuldig opgestelde notitie en de adviezen. Daarnaast spreken wij onze waardering uit voor de openhartige en persoonlijke bijdragen van studenten en medewerkers aan de gesprekstafels. Wij hechten er veel waarde aan dat het gesprek over racisme op een open, zelfkritische en betrokken wijze gevoerd wordt en constateren dat de gesprekstafels hier zichtbaar aan hebben bijgedragen. Wij doen dit in de wetenschap dat het niet voor elke gespreksdeelnemer gemakkelijk is geweest om zich te uiten.

In ons gesprek met de werkgroep is onze afwezigheid bij de gesprekstafels aan de orde gekomen. Deelnemers hebben dat betreurd en mogelijk is het beeld ontstaan dat wij op deze manier ons leiderschap niet etaleren bij dit vraagstuk. Integendeel. Wij hechten eraan te benadrukken dat wij er bewust voor hebben gekozen om niet bij deze gesprekken aanwezig te zijn, als uitdrukking van zorgvuldigheid richting de deelnemers. Het was onze inschatting dat studenten en collega's daardoor vrijheid zouden voelen om zich openhartig of kwetsbaar te uiten. Wij staan nog steeds achter deze keuze. Dat neemt niet weg dat wij de urgentie van het vraagstuk erkennen en zeer bereid zijn met studenten en collega's in gesprek te gaan over signalen van racisme. Ook met de deelnemers aan de gesprekstafels gaan we graag in gesprek om de bevindingen te delen en het vervolg te bespreken.

Maatregelen om racisme en discriminatie te bestrijden zijn nodig

De conclusies van de werkgroep laten zien dat we nog niet zijn waar we willen zijn: een hogeschool waarin geen plek is voor racisme en discriminatie. Hogeschool Rotterdam staat midden in de samenleving, een samenleving die geconfronteerd wordt met racisme en discriminatie. Als hogeschool zijn we een afspiegeling van deze samenleving. Dat neemt niet weg dat we elke vorm van racisme in onze school onacceptabel vinden. Daarom zullen we continu maatregelen nemen om racisme en discriminatie te bestrijden.

Wij willen een hogeschool zijn waar iedereen zich thuis voelt en de veiligheid ervaart om zichzelf te kunnen zijn. Wij staan voor een respectvolle omgang met elkaar. Niet elke student of collega ervaart dat zo, zo blijkt uit de gevoerde gesprekken. Dat is onaanvaardbaar. Het is extra schrijnend, omdat de hogeschool vanuit haar maatschappelijke functie bij uitstek een plek is waar een grote diversiteit van mensen bijeenkomt. En ook bij uitstek de plek is waar wij jonge mensen de kans bieden om wereldbeelden en gedachten aan elkaar te kunnen spiegelen. Een plek waar zij binnen een veilige omgeving kunnen oefenen voor het leven buiten de school, waar helaas onderlinge verhoudingen meer en meer onder druk komen te staan.

Een collectieve verantwoordelijkheid helpt ons verder

Het aanpakken of bestrijden van dit probleem is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle betrokkenen: van het bestuur, directeuren, managers, van studenten, van docenten en van medewerkers. Wij zullen als bestuur het leiderschap tonen waarmee de hogeschoolgemeenschap gezamenlijk het vraagstuk te lijf zal gaan. Wij zijn het met de werkgroep eens dat een breed gedragen besef van urgentie nodig is en constateren ook dat wij zelf een belangrijke voorbeeldrol hebben.

Concrete adviezen van de werkgroep nemen wij over

We nemen het eerste, tweede en vierde advies van de werkgroep onverkort over: de komende periode wordt prioriteit gegeven aan het op gang brengen en houden van het gesprek over racisme en discriminatie in de hogeschool, in de stellige overtuiging dat het overgrote deel van onze gemeenschap onderdeel wil zijn van die coalitie tegen racisme. Dit gesprek maken we niet alleen afhankelijk van meldingen, maar krijgt doorlopend aandacht (advies 1); het zorgen voor meer diversiteit in alle lagen van de organisatie, ook in managementfuncties (advies 2) en bij de verdere (beleids)ontwikkeling worden studenten en medewerkers met verschillende achtergronden (met betrekking tot bijvoorbeeld etniciteit, gender, religie, seksuele geaardheid en functiebeperking) beter betrokken (advies 4).

Laagdrempelige voorziening voor melding discriminatie

Een belangrijke les die wij uit het rapport trekken, is dat studenten en medewerkers niet weten waar zij terecht kunnen met klachten of problemen die te maken hebben met racisme en discriminatie. We gaan er daarom voor 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. Deze voorziening betreft een uitbreiding op de bestaande structuur met vertrouwenspersonen. Wij roepen medewerkers én studenten op om elke vorm van racisme kenbaar te maken, hoe moeilijk dat ook is.

Actieve rol leiding is noodzakelijk

Omwille van de brede verankering van de aanpak (binnen de hele hogeschoolgemeenschap), zullen we verschillende directeuren vragen om elk voor een achtereenvolgende periode op te treden als eigenaar (regisseur) van het thema bestrijding van racisme en discriminatie en bevordering van inclusie. Zo agenderen we het vraagstuk en zorgen we ervoor dat dit ook op het niveau van de leiding van de hogeschool de aandacht krijgt die nodig is. Daarnaast stellen we in de staf functionarissen aan die de deze directeuren kunnen helpen en ook voor de gehele organisatie kunnen dienen als kennisbron. We nemen daarmee het advies van de werkgroep over om meer centrale sturing te nemen, door de regie en verantwoordelijkheid op directeursniveau te beleggen en daarnaast te zorgen voor voldoende expertise en ondersteuning. De eerste directeur die als eigenaar van het thema zal optreden, krijgt als taak om een concreet actieplan uit te werken om ervoor te zorgen dat de benodigde verbeteringen snel vorm kunnen krijgen.

Zorgvuldige omgang met kritische beschouwing curricula

Ten aanzien van het kritisch herbezien van de curricula (advies 5) hebben we verdere advisering en gesprek nodig om tot concrete acties te kunnen komen. Een belangrijke grondslag van hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek is dat het bestuur slechts op afstand betrokkenheid heeft met de inhoud van het onderwijs en het onderzoek. Rechtstreekse interventies passen daar niet bij. Het bestuur heeft wel als taak toe te zien op een structuur en cultuur in de organisatie die voldoende breedheid in opvattingen, casuïstiek en duidingen garandeert. 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. De programmering van onderzoek en de inhoud van het onderwijs is vaak een proces dat ook actoren betreft buiten de hogeschool, zoals gemeenschappen van docenten, onderzoekers, lectoren en hoogleraren. Dit principe – vitaal en fundamenteel in het hoger onderwijs – dient gerespecteerd te worden. Dit is een belangrijk vraagstuk dat nadere doordenking vraagt en meegenomen zal worden als onderdeel van de herijking van onze strategische agenda. We laten ons adviseren welke aanpak in deze gewenst en acceptabel is.

Tot slot willen wij nogmaals het volgende benadrukken. Alleen als we racisme zichtbaar maken, kunnen we gericht tot een aanpak komen. We zullen daarom continu racisme en discriminatie bespreekbaar maken. Om te benadrukken hoe sterk wij als bestuur hieraan hechten, stellen wij ons ook beschikbaar om het gesprek aan te gaan met individuele studenten of collega's, mochten zij aarzelen om hun ervaringen te melden via de reguliere procedures.

Het College van Bestuur Hogeschool Rotterdam,

Ron Bormans
Wijnand van den Brink
Zakia Guernina

Bijlage: adviezen werkgroep Dialoog over racisme

Op basis van geuite voorstellen tijdens de dialoogsessies, de gesprekken met collega's, de gesprekken die binnen de werkgroep hebben plaatsgevonden en uitgaande van de dimensies van Inclusive Excellence (bijlage 1) zijn onderstaande adviezen geformuleerd.

1. Geconcludeerd wordt dat te veel mensen in de hogeschool te weinig over racisme en discriminatie weten en/of daar te weinig rekening mee houden. Als we een hogeschool willen worden waar inclusie de norm is, moeten we willen leren, vooral door naar elkaar te luisteren. Er is actie nodig om het gesprek op gang te brengen en te houden.
 - Onderwijs alle medewerkers en studenten (*verplicht*) over racisme d.m.v. lezingen, documentaires en ga met hen hierover in gesprek. Maak dit een onderdeel van het onderwijs en introductie van nieuwe medewerkers.
 - Creëer een platform en/of events om verhalen/ervaringen te delen binnen de organisatie. Verhalen geven betekenis aan de waarden waar je als hogeschool voor staat. Je maakt die waarden concreet. Een platform waar je verhalen en ervaringen deelt, kan zorgen voor verbondenheid. Daarbij gaat het natuurlijk om echte authentieke verhalen en daar horen ook de verhalen bij die schuren. Juist die maken je als school ook menselijk.
 - Betrek vooral studenten bij de opzet en realisatie hiervan.
2. Geconcludeerd is dat er meer diversiteit nodig is, zodat de Hogeschool een betere afspiegeling wordt van de stad Rotterdam en de wereld om ons heen en studenten en medewerkers zich gerepresenteerd voelen.
 - Creëer meer diversiteit in *alle* lagen van de hogeschool.
 - Zorg voor een voorbeeldfunctie en geef een impuls met meer diversiteit in managementfuncties.
 - Zorg voor een representatief team vertrouwenspersonen zodat studenten en medewerkers zich veilig voelen om situaties te melden. Of stel een aparte vertrouwenspersoon aan voor racisme en discriminatie.
3. Geconcludeerd is dat de hogeschool veel zegt over diversiteit, maar te weinig zichtbaar doet. Het gevoel van urgentie ontbreekt. Geadviseerd wordt om het huidige beleid zichtbaarder uit te dragen, meer centrale sturing te nemen en minder aan teams over te laten.
 - Vergroot de urgentie en agendeer dit vraagstuk op dezelfde wijze als andere strategisch belangrijke vraagstukken (denk aan Duurzaamheid, Artificial Intelligence etc.).
 - Geadviseerd wordt om een regisseur Diversiteit en Inclusie aan te stellen die vraag en huidige aanbod bij elkaar brengt en onderzoekt waar gaten vallen en waar knelpunten liggen, wat nodig is om lopende initiatieven meer te ondersteunen en impuls te geven. Er zijn diverse medewerkers, studenten, instituten, expertisegroepen, programma's etc. bezig met het thema, maar deze zijn onvoldoende verbonden. De regisseur adviseert het CVB over verdere te nemen stappen.
 - Operationaliseer wat de hogeschool verstaat onder een meer inclusieve werkomgeving (en operationaliseer daarmee de intenties van het Charter Diversiteit).
 - Maak kwalitatieve en kwantitatieve afspraken met ieder instituut t.a.v. diversiteit in de strategische personeelsplanning en de realisatie daarvan.
 - Pas de PDCA toe door het ook op te nemen in de audits van AMC ter voorbereiding van de opleidingsvisitaties.
 - Bevorder het melden van incidenten van racisme.
 - Communiceer regelmatig de voortgang en resultaten in de organisatie.
4. De ervaren representativiteit is te laag. Geadviseerd wordt om studenten en medewerkers met een multi-culturele achtergrond zichtbaar te betrekken bij (beleids)ontwikkeling t.a.v. diversiteit.
 - Geef bij vervolgtactiviteiten ervaringsdeskundigen een leidende rol.
5. Geconcludeerd is dat we de kans missen om studenten competent te maken voor de wereld van vandaag. In de curricula zit nog racisme en er zijn voorbeelden waar informatie ontbreekt. Geadviseerd wordt

om op curriculumniveau stappen te maken. Dit draagt bij aan het gevoel van urgentie op kleinschalig niveau. En het is een manier om in de kern van ons werk invulling te geven aan de doelstelling.

- Laat alle opleidingen (*verplicht*) hun curriculum doorlichten op racisme, discriminatie en uitsluiting en dit veranderen. Schakel hier studenten bij in. Bied de openheid binnen het onderwijs om voorbeelden te kunnen delen, te adresseren en te veranderen.
- Deel deze kennis met het opleidingsteam om zo het bewustzijn te vergroten en de dialoog te bevorderen.
- Laat kenniscentra binnen hun vakgebied onderzoek doen naar dit thema en implementeer de resultaten in het onderwijs.

Enkele concrete voorbeelden;

- Iedere opleiding stimuleert studenten om het andere perspectief actief op te zoeken en stereotypen te voorkomen;
- Lerarenopleiding: geen Hanky Panky Shanghai op de basisschool. We hebben het niet alleen over de landen die Frans spreken, maar ook waarom. Roze is niet de standaardkleur potlood als we kinderen huidskleur leren.
- Zorgopleiding: onderzoeken naar racial bias bij pijnbehandeling en valse overtuigingen over biologische verschillen tussen zwarte en witte mensen.
- Technische opleiding: kennis van discriminatie in algoritmes.
- Communicatie: kennis over het voorkomen van stereotypering in communicatie-uitingen (een mooi voorbeeld is <https://lottewester.wixsite.com/website> een fictief bureau opgericht vanuit een HR minorproject)
- Burgerschap als onderdeel van Skills vakken of SLC.
- Keuzevak Filosofie; bespreek ook niet-Westerse filosofische gedachten en niet-Westerse filosofen.

6. Geconcludeerd is dat er regelmatig (het gevoel van) racistische uitingen zijn, maar dat deze tegelijkertijd vaak niet worden gemeld. In het periodieke veiligheidsonderzoek wordt hiernaar gevraagd, maar dit brengt onvoldoende voorbeelden naar voren. Geadviseerd wordt om gericht verder onderzoek te doen.

- Doe onderzoek naar lopende/bestaande initiatieven binnen de organisatie/bij de instituten en stimuleer hen om kennis te delen.
- Gebruik (bestaande) onderzoeken om de organisatie verder te verbeteren over dit thema.
- Onderzoek in hoeverre er binnen de communicatiemiddelen en boodschappen van Hogeschool Rotterdam sprake is van onbedoelde framing, waardoor studenten zich onvoldoende in de communicatie herkennen. Uit de dialogen zijn bleek dat vooroordelen vaak onbewust en onbedoeld een rol spelen in de communicatie. Een dergelijk onderzoek is ook uitgevoerd door de [gemeente Rotterdam](#) en leidde tot verrassende resultaten.