

Een inclusieve hogeschool



let's change
YOU. US. THE WORLD.

Taskforce Diversiteit & Inclusie
2021

DE HAAGSE
HOGESCHOOL

Een inclusieve hogeschool

Samenwerken aan inclusief onderwijs en onderzoek

Auteurs

Taskforce Diversiteit en Inclusie
Ercan Büyükçifçi
Marjolein Moonen

Datum

26 november 2021

Type project

Visiedocument

Versie

1.0

Status

Vastgesteld College van Bestuur (21-12-2021)

Voorwoord

Diversiteit van ervaringen, identiteiten, achtergronden, overtuigingen en mogelijkheden van mensen is zowel binnen de samenleving als in het hoger onderwijs een gegeven. Onderzoek en de urgentie van inclusievraagstukken maken zichtbaar dat het onderwijssysteem in Nederland hier nog niet voldoende op is ingericht. Een inclusieve benadering van onderwijs en onderzoek is ook in de dagelijkse praktijk van onze hogeschool nog geen vanzelfsprekendheid. Omdat iedere student uniek is, recht heeft op gelijke kansen en met het volgen van hoger onderwijs in de gelegenheid dient te worden gesteld een betere plek in de maatschappij te verwerven, is het realiseren van een inclusieve cultuur van wezenlijk belang.

Diversiteit en inclusie zijn van belangrijke meerwaarde voor de verrijking van ons onderwijs en onderzoek. Dit betekent dat we een leer- en werkklimaat creëren dat diversiteit erkent, participatie van elke student en medewerker mogelijk maakt, fysieke en psychische belemmeringen zoveel mogelijk wegneemt en aansluit op leerbehoeften en voorkeuren (De Haagse Hogeschool, 2017). Door het ondertekenen van het Charter Diversiteit in december 2018 en de oprichting van de Taskforce Diversiteit en Inclusie in 2019 onderstrepen wij het belang van een integrale aanpak voor meer diversiteit en inclusie bij De Haagse. De hogeschool richt zich op het aantrekken, behouden en ontwikkelen van een divers en internationaal personeelsbestand en streeft naar bewustwording van diversiteit binnen teams en het verankeren van diversiteit en inclusie in onderwijs en onderzoek, en in de onderlinge relaties van studenten en medewerkers (De Haagse Hogeschool, 2018).

Omdat verschillende sociale categorieën zoals gender, etniciteit, functiebeperking, leeftijd, seksuele oriëntatie en sociale klasse niet los van elkaar bestaan, is een intersectionele lens nodig om een integrale aanpak van inclusie mogelijk te maken¹. Voorliggend visiedocument met heldere doelstellingen, een plan van aanpak en voorstellen voor een goede infrastructuur en voldoende middelen vormt hiervoor de basis.

¹ Vanuit de richtlijnen van de Europese Commissie is een gendergelijkheidsplan opgesteld.

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Visie op diversiteit en inclusie.....	6
Principe van antidiscriminatie	7
Principe van inclusieve omgangsvormen	9
Principe van inclusieve governance	11
Tot slot	13
Literatuurlijst	14

Inleiding

De Haagse Hogeschool streeft naar een inclusief leer- en werkklimaat voor studenten en medewerkers vanuit het principe dat binnen onze grootstedelijke context diversiteit van ervaringen, identiteiten, achtergronden, overtuigingen en mogelijkheden van mensen een gegeven is en vanuit de overtuiging dat diversiteit en inclusie een verrijking van ons onderwijs en onderzoek is, omdat deze in combinatie een basisvoorwaarde vormen voor kwaliteit en innovatie. Er zijn binnen de leden van onze hogeschool community talrijke overeenkomsten en verschillen. We bevinden ons in een unieke regio, zijn een unieke stad die als vanouds aantrekkingskracht uitoefent op vele groepen. Ons leer- en werkklimaat weerspiegelt die meervoudige verscheidenheid. Te midden van die verscheidenheid streven we er als kennisinstelling van de regio naar om andermans en eigen talenten gezamenlijk tot volle bloei te brengen. Binnen onze community zijn diversiteit en inclusie van toegevoegde waarde: iedereen heeft wat te brengen en elk talent telt. Het is dan ook van onmisbaar belang dat in de omgang met elkaar, onze studenten én onze professionals open en nieuwsgierig zijn naar elkaars achtergronden en voorkeuren. Wanneer onze studenten en medewerkers zich welkom en thuis voelen, zal dit zich vertalen naar meer werk- en studieplezier en betere werk- en studieprestatie.

Op tal van terreinen is binnen De Haagse vanuit inclusie ruimte en aandacht voor diversiteit. Soms worden we echter ook geconfronteerd met ‘onbewuste of bewuste onbekwaamheid’ op dit gebied en hier ligt dan ook een structurele en gezamenlijke uitdaging. Het is essentieel om blijvend de aandacht te vestigen op het belang van diversiteit en inclusie in de uitvoering van onze maatschappelijke opdracht. Daarbij hoort ruimte maken voor een pluriformiteit aan perspectieven mits deze niet racistisch of anderzijds discriminerend zijn en mensen dehumaniseren. Alleen daarmee ontstaat de ruimte om van elkaar te kunnen leren, om beter rekening te houden met elkaar, om nieuwe inzichten op te doen en verbeterde en innovatieve praktijken te realiseren. Hierbij is het uitgangspunt dat inclusie is genormaliseerd binnen de hogeschool en onderdeel uitmaakt van onze identiteit, zich vertaalt naar ons beleid, alledaags doen en laten en onze representatie. Dit visiedocument bouwt voort op en bevat teksten uit de eerdere documenten: Visie op omgaan met diversiteit (2013) en het Handelingskader diversiteit (2013).

Visie op diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie staan bovenaan op de agenda van het hoger onderwijs en vragen ook binnen De Haagse Hogeschool onze nadrukkelijke aandacht. Dit betekent dat we diversiteit en inclusie normaliseren door dit actief, intentioneel en met aandacht in ons onderwijs, onderzoek en in onze onderlinge relaties te verankeren. We hanteren ten aanzien van onze visie op diversiteit en inclusie een vijftal uitgangspunten²:

1. We zien diversiteit als een gegeven met een brede, gelaagde en meerdimensionale verscheidenheid van mensen met een potentiële meerwaarde;
2. We nemen in de omgang met elkaar de unieke persoon als vertrekpunt;
3. Wij hanteren professionele en functionele kwaliteitscriteria om te beoordelen of en in hoeverre aan wensen en behoeften - ook aan cultureel en religieus gemotiveerde - van medewerkers en studenten tegemoet kan worden gekomen;
4. We erkennen de verbondenheid en loyaliteit die mensen kunnen voelen met de eigen groepen. Tegelijkertijd verwachten we balans in professionele nabijheid en distantie;
5. Wij denken en handelen inclusief.

Een inclusieve hogeschool is een omgeving die gelijke kansen biedt voor eenieder, gelijkwaardigheid hoog heeft staan en daarmee fysieke, sociale, culturele, onderwijs- en werkinhoudelijke toegankelijkheid waarborgt voor studenten en medewerkers van diverse achtergronden. In een omgeving als deze wordt scherp toegezien op het voorkomen van belemmeringen of vormen van uitsluiting en discriminatie. Op dit vlak is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor iedereen in de hogeschool. In geval van uitsluiting of discriminatie wordt tijdig, met het juiste urgentiegevoel en sensitiviteit gereageerd zodat we gezamenlijk vormen van uitsluiting en discriminatie reduceren en inclusie waarborgen. Hierbij is het van belang dat de (infra)structuur van De Haagse mogelijkheden biedt voor inspraak, zeggenschap en co-creatie. Het realiseren van een inclusief klimaat kan alleen onder de juiste condities, waarbij voldoende oog is voor randvoorwaarden als tijd, ruimte, mensen, middelen, kennis en kunde.

Kortom: het streven is om van onze hogeschool een plek te maken waar eenieder zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt. Dit willen we bereiken middels de volgende drie principes die als leidraad dienen voor ons (organisatorisch) handelen:

1. Principe van antidiscriminatie
2. Principe van inclusieve omgangsvormen
3. Principe van inclusieve governance

² Dit is een bewerking van de visie en uitgangspunten afkomstig uit de visie op omgaan met diversiteit van 2013.

Principe van antidiscriminatie

Het eerste principe is het principe van antidiscriminatie; een principe dat van ethisch-juridisch aard is en daarmee als een onmisbaar fundament dient voor ons denken en handelen als school. Studenten en medewerkers voelen zich op onze hogeschool welkom, veilig en gewaardeerd en maken geen discriminatie of andere vormen van uitsluiting mee. Dit principe behelst het voorkomen en tegengaan van exclusie. Diverse studies tonen keer op keer aan dat personen op basis van hun beperking/ziekte, geslacht, kleur, geloof, seksuele voorkeur en etnische achtergrond te maken hebben met uitsluiting en discriminatie. Sociale ongelijkheid werkt door in alledaagse omgangsvormen.

Toegang tot onze hogeschool (en daarmee toegang tot het onderwijs) wordt maximaal gegarandeerd. Faculteiten en diensten nemen de nodige maatregelen om drempels weg te nemen en te allen tijde kritisch te zijn op impliciete en expliciete criteria, regels en procedures die (onbedoeld) leiden tot uitsluiting en discriminatie. De hogeschool monitort en treedt snel corrigerend op wanneer beleidsmatige uitgangspunten, procedures, werkinstructies en handelwijzen (onbedoeld) uitsluiting en discriminatie in de hand werken.

Om als organisatie te spreken over inclusie en dit te kunnen realiseren, zal de basis op orde moeten zijn. Het is een fundamenteel recht om ongeacht wie je bent te kunnen rekenen op gelijke behandeling, gelijke kansen en aanvullende inzet van de hogeschool in het wegnemen van mogelijke obstakels voor bepaalde groepen studenten en medewerkers. Onze hogeschool koestert erkende verscheidenheid, gelijkwaardigheid en moedigt collectieve omarming van deze waarden aan.

Om te bereiken dat medewerkers en studenten van De Haagse Hogeschool er zeker van zijn dat ze niet worden uitgesloten en/of te maken krijgen met discriminatie is er vanuit De Haagse actieve inzet op diverse terreinen om deze zekerheid te bieden. De meldingsprocedure rond discriminatie en racisme is geborgd en er is sprake van een snelle en adequate opvolging van deze meldingen. Betrokkenen bij de klachtenstructuur zijn voor wat betreft meldingen van discriminatie en racisme goed zichtbaar en toegankelijk, en handelen vanuit de juiste expertise en het benodigde urgentiegevoel.

Het tegengaan van uitsluiting en discriminatie is tevens de verantwoordelijkheid van iedere medewerker en student. De verantwoordelijkheid wordt collectief gevoeld en gedragen middels het toe-eigenen van nadrukkelijk anti-discriminerende en antiracistische omgangsvormen en werkwijze gebaseerd op respect voor verscheidenheid. Het principe van antidiscriminatie en antiracisme is de enige manier om discriminatie en racisme tegen te gaan. Antidiscriminatie is méér dan non-discriminatie. We vragen van onze studenten, docenten, leidinggevendenden en andere medewerkers immers niet alleen om zichzelf te onthouden van discriminatoire gedragingen en uitingen (non-discriminatie). Het verzoek aan onze leden van de Haagse community is om een actieve verantwoordelijke rol toe te eigenen in ons collectief streven om discriminatie en racisme uit te bannen.

Immers, inclusie is een collectief proces. Alleen al het adequaat reageren op een fout “grapje” richting een (mede)student, docent of collega is van betekenis in het normeren van inclusie. Niet reageren betekent deels instemmen met niet-inclusieve omgangsvormen.

Er ligt een belangrijke taak voor (opleidings)teams om duidelijk te instrueren dat er een verantwoordelijkheid ligt bij eenieder, docenten, andere medewerkers en leidinggevendenden, om racisme en discriminatie te voorkomen en snel en juist te handelen wanneer racisme of discriminatie zich voordoet. Opleidingen communiceren richting studenten over wat te doen wanneer uitsluiting en discriminatie, en ongewenst gedrag in het algemeen, voorkomen. Daarbij benadrukken opleidingen dat er een gezamenlijke verantwoordelijkheid rust op de Haagse community om geen plek te bieden voor uitsluiting en discriminatie. Studenten wordt verzocht wanneer ze zelf geconfronteerd worden of een ander geconfronteerd zien worden met uitsluiting of discriminatie snel hun docent of studieloopbaanbegeleider te informeren. Naast de docent of de studieloopbaanbegeleider is ook de vertrouwenspersoon benaderbaar voor ongewenst gedrag. Daarnaast wordt in de communicatie benadrukt dat De Haagse blijvend werk maakt van diversiteit en inclusie door onder meer inzet van de Taskforce Diversiteit en Inclusie en later door het Inclusion Office. Al met al wordt (vermoeden van) discriminatie en racisme actief aangekaart en opgepakt om er korte metten mee te maken. Een collectief commitment voor een zerotolerance-benadering.

Principe van inclusieve omgangsvormen

Het tweede principe is vooral relationeel van aard en heeft betrekking op de alledaagse omgangsvormen. Het gaat bij dit principe om de mate waarin er aandacht is voor diversiteit en inclusie in de onderlinge omgang tussen studenten, docenten en andere medewerkers. Diversiteit is hierbij een gegeven. In een inclusieve omgeving is sprake van een veilige basis voor de diversiteit aan ervaringen, identiteiten, achtergronden, overtuigingen en mogelijkheden van mensen omdat dit wordt gezien als van toegevoegde waarde. De vraag is of er voldoende aandacht is voor die verscheidenheid; in hoeverre onderlinge verschillen worden gezien als een uitnodiging om deze op een inclusieve (pedagogisch verantwoorde) manier te benutten. Er is sprake van openheid en waardering voor verschillen in inzichten en perspectieven. Uiteraard binnen de ethisch-juridische kaders van antidiscriminatie en het tegengaan van uitsluiting.

Er is aandacht voor de hele persoon, met diens (steeds veranderende) ervaringen, identiteiten, achtergronden, overtuigingen en mogelijkheden. In onderwijsbeleid en praktijk staat de student en de medewerker als persoon centraal. Mensen brengen hun culturele en religieuze achtergronden, zelf-identificaties, levenservaringen, ondersteuningsbehoeftes en aspiraties met zich mee. Door hier meer aandacht voor te hebben ontstaat erkenning en meerwaarde van verscheidenheid. Dit houdt in: oog hebben voor het feit dat mensen hun identiteit ontleen aan verscheidene en elkaar doorkruisende identiteitskenmerken in verschillende contexten en dat dit voortdurend verandert. Dit vraagt om een open en nieuwsgierige houding in de omgang met elkaar. Daarbij hoort: iemand niet reduceren tot een categorie en niet iemands eigen identificatie te pas en te onpas aangrijpen ter verklaring van zijn mening of handelen.

Bij inclusieve omgangsvormen hoort de bereidheid de ‘ander’ te willen ontmoeten, ieder ander, om werkelijk te kunnen leren over en van elkaar. Een bekend fenomeen is dat individuen zichzelf identificeren met mensen waarvan zij denken dat die op hen lijken. Daarmee hanteren we (impliciet) een wij-zij-indeling met vaak ongewenste gevolgen voor leden van de “zij-groep”. Insluiting vergt met name werk van de dominante groepen om zich open te stellen en zo de eigen (vaak onbedoelde) dominantie tegen te gaan. In onze organisatie zijn we ons hier bewust van en tonen we bereidheid om elkaar te ontmoeten. Ontmoeten betekent dan dat we willen weten wie de persoon is die de rol van ‘student’ of ‘medewerker’ of een willekeurige andere (opgelegde) identiteit vervult.

Dit contact doorbreekt het hokjesdenken. Dé student bestaat niet. Net zo min bestaat dé docent of dé medewerker. Elke poging om personen te reduceren tot één enkele identiteit kan efficiënt overkomen, maar leidt veelal tot misverstand en (onbedoelde) uitsluiting. De wil en het vermogen om de verscheidenheid onder studenten en medewerkers in te zien, voorkomt vooroordelen en mogelijke nadelige gevolgen voor de persoon zelf. Ons onderwijs wordt dusdanig vormgegeven dat er oog is voor verschillen in termen van sociale en culturele achtergrond, gender, vooropleiding, leervoorkeur,

ervaring en functiebeperking en er is sprake van herkenning en erkenning van talent en ambitie. In een inclusief werk- en leerklimaat komen talenten en aspiraties optimaal tot hun recht en worden deze ten volle benut.

Het stimuleren van inclusieve omgangsvormen valt of staat met voldoende aandacht voor inclusie als thema. Onze hogeschool biedt een voortdurend podium voor inspirerende bijeenkomsten over inclusie middels lezingen, workshops en dialoogsessies. Er wordt een inclusietraining beschikbaar gesteld ten behoeve van professionalisering van docenten, leidinggevend en andere professionals. Daarnaast komt in bestaande professionaliseringsprogramma's, zoals BDB, SDB en leiderschapsprogramma's meer aandacht voor diversiteit en inclusie. Opleidingen werken aan inclusief onderwijs middels inclusieve didactiek en middels inclusieve curricula. Teams faciliteren en begeleiden regelmatig onderlinge interactie over in- en uitsluiting en andere gedragsaspecten rond inclusie.

Principe van inclusieve governance

Het laatste principe, het principe van inclusieve governance, heeft betrekking op het bestuurlijk-organisatorisch domein. Inclusie komt terug in beleidskaders, regels en procedures, instrumenten, ruimtes en activiteiten. Inclusie en de principes zoals in dit visiedocument geformuleerd, werken door in onder meer beleid op het vlak van bijvoorbeeld onderwijs en onderzoek, HRM, huisvesting, marketing & communicatie, etc. Bij de ontwikkeling van nieuw beleid zal expliciet aandacht worden besteed aan aspecten van diversiteit en inclusie en zo nodig afstemming plaats vinden met het te vormen Inclusion Office.

Het principe van inclusieve governance hangt samen met de inzet van onze hogeschool om participatie van studenten en docenten te bevorderen. Studenten, docenten, leidinggevend en andere medewerkers besluiten samen over relevante vraagstukken en hebben een gezamenlijke opgave in het realiseren van een inclusief onderwijsklimaat. Participatie van studenten in het bijzonder, is een belangrijk middel om blinde vlekken binnen de eigen organisatie te voorkomen en een inclusieve leeromgeving tot stand te brengen. De participatiemogelijkheid draagt bij aan studentbetrokkenheid; studenten worden gezien, gehoord en voelen zich geïnccludeerd. Ze mogen meedoen (meepraten, meewerken en meebeslissen) aan verbetering en vernieuwing van zowel het onderwijsbeleid als de praktijk. Er ontstaat meer zeggenschap over curriculumvernieuwing, werkvormen en didactiek.

Waar het gaat om verbetering van onderwijsbeleid en praktijk bevordert en faciliteert De Haagse Hogeschool actieve participatie van alle leden van de hogeschoolcommunity. Zo wordt er scherp toegezien op mogelijke ondervertegenwoordiging van groepen in gremia bedoeld voor participatie. Er is in het bijzonder aandacht voor personen en groepen met niet-geprivilegieerde diversiteitskenmerken. Maatschappelijk gezien hebben sommige groepen nu eenmaal te maken met sociale ongelijkheid en discriminatie. Er zal geworven worden op een manier die rekening houdt met onbevoorrechte maatschappelijke posities.

Representatie biedt leden van de Haagse community de mogelijkheid zichzelf te herkennen in de organisatie, genomen besluiten te accepteren en deze uit te dragen. Teams binnen De Haagse Hogeschool weten zich te allen tijde een kritische houding aan te nemen in de samenstelling van diverse gremia. Of het nu om de teamsamenstelling gaat of de samenstelling van een (externe) commissie, diensten, faculteiten en andere afdelingen, we streven naar maximale representativiteit. Argumenten als 'maar ze zijn er niet' of 'ze melden zich niet' getuigen niet automatisch tot een voldongen feit. Tevens stimuleert en ondersteunt De Haagse Hogeschool diverse netwerken die vanuit hun eigen perspectieven en belangen een belangrijk rol kunnen vervullen in het bouwen aan een inclusief werk- en leerklimaat.

Er wordt op dit vlak regelmatig onderzoek gepleegd en gemonitord om inzicht te verkrijgen en inzicht te verschaffen. Reguliere terugkerende onderzoeken onder studenten en medewerkers hebben nadrukkelijker aandacht voor diversiteit en inclusie. Over deze onderzoeken wordt tijdig en transparant intern (en extern) gecommuniceerd. Welke doelen, gerelateerd aan diversiteit en inclusie, zijn behaald en welke niet? Interne en externe communicatiekanalen, beleidsplannen en verantwoordingsdocumenten bevatten aandacht voor diversiteit en inclusie.

Tot slot

De Haagse Hogeschool biedt een thuis voor iedereen, een leer- en werkklimaat dat belemmeringen wegneemt en maximaal aansluit bij de verscheidenheid aan wensen en behoeften onder studenten en medewerkers. Immers, onze hogeschool is ervan overtuigd dat het welzijn van studenten en medewerkers in hoge mate wordt bepaald door hun sense of belonging.

Literatuurlijst

Handelingskader Diversiteit van De Haagse Hogeschool
Simten Goren, Edwin Hoffman en Arjan Verdooren
Augustus 2013

Visie op omgaan met diversiteit
Simten Goren
April 2013

Onderwijsvisie- en kader De Haagse Hogeschool
Mei 2017

Charter Diversiteit in Bedrijf-De Haagse Hogeschool
December 2018